

Henni Indrayani
Astuti Meflinda

KONTRIBUSI BUDAYA NASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN

Henni Indrayani
Astuti Meflinda

Kontribusi Budaya Nasional Dalam
Meningkatkan Kinerja Dosen

ISBN 978-602-74747-9-6



9 786027 474796

HUMANIA
Intermedia

HUMANIA
Intermedia

Kontribusi Budaya Nasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen

**Henni Indrayani
Astuti Meflinda**



Kontribusi Budaya Nasional dalam Peningkatan Kinerja Dosen

Edisi Pertama

Penulis:

Henni Indrayani dan Astuti Meflinda

Editor:

Mahyarni

Edisi : 1 Cetakan 1

Tahun 2019

vi, 100 hlm 15,5 x 23 cm

ISBN : **978 – 602 -74747 – 9 -6**

Penerbit:

Humania Intermedia

Jl. Nila No. 13 Kel. Tangkerang Barat Kec. Marpoyan Damai

Pekanbaru

**hak cipta pada Penulis
hak penerbitan pada Penerbit**

*dilarang mengutip sebagian atau seluruh buku ini dengan cara
apapun, termasuk dengan cara penggunaan mesin fotokopi tanpa
izin sah dari penerbit*

**Kontribusi Budaya Nasional Dalam Meningkatkan Kinerja
Dosen**

Henni Indrayani

Astuti Meflinda

Abstrak: Populasi dalam penelitian ini adalah para dosen pada 7 (tujuh) PTKI yang program studinya sudah terakreditasi di Provinsi Riau yaitu FAI UIR Pekanbaru, STAI Al-Azhar Pekanbaru, STAI Auliaurrosyidin Tembilahan, STAI Madinatunnajah Rengat, STAI Nurul Falah Air Molek, STIE Syari'ah Bengkalis, dan UIN Suska Riau yang berjumlah 193 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus yaitu 160 responden. Dalam menganalisa data digunakan metode kualitatif dan kuantitatif, kemudian dari hasil penelitian tersebut di analisis dengan menggunakan regresi linear berganda. Secara kualitatif, persentase jawaban responden tertinggi adalah variabel kinerja dosen yaitu sebesar 82,90% dari skor maksimal 13600 dengan pencapaian skor total 11274, sedangkan terendah adalah variabel individualitas yaitu sebesar 51,19% dari skor maksimal 3200 dengan pencapaian skor total sebesar 1638. Selanjutnya dengan menggunakan program SPSS release 18,0, terbukti bahwa secara bersama-sama Budaya nasional yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau, dengan F_{hitung} 12,936 dengan tingkat probabilitas 0,000, lebih besar dari F_{tabel} 2,27 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Sedangkan secara parsial variabel Perbedaan kekuasaan dan variabel Orientasi jangka panjang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau. Karena t hitung dari variabel Perbedaan kekuasaan yaitu 4,048 dan t hitung dari variabel Orientasi jangka panjang yaitu 2,293 lebih besar dari t tabelnya 1,976.

Kata kunci : budaya nasional, kinerja

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT karena dengan petunjukNya penelitian dengan judul **"KONTRIBUSI BUDAYA NASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN"** dapat terlaksana dengan lancar sampai terwujud dalam bentuk buku ini.

Penelitian ini sebenarnya merupakan penelitian yang sangat menarik untuk diteliti karena perkembangan perguruan tinggi di masa yang akan datang sangat ditentukan oleh profesionalisme tenaga pengajarnya. Maka oleh sebab itu budaya nasional Hofstede yang sudah terbentuk di organisasi bagi semua pihak yang terkait harus dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja pada perguruan tinggi yang pada akhirnya berdampak kepada peningkatan kinerja dosen dalam rangka pencapaian tujuan perguruan tinggi.

Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Pendidikan Tinggi, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Kementerian Agama RI dan Bapak Rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kepercayaan kepada Peneliti untuk melakukan penelitian ini. Disamping itu Peneliti juga mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penelitian ini.

Akhirnya dengan mengucapkan syukur yang sedalam-dalamnya atas terwujudnya penelitian ini, Peneliti juga mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan penelitian ini.

Pekanbaru, 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Pembatasan Masalah	6
D. Signifikansi Penelitian	7
BAB II KERANGKA TEORI	8
A. Deskripsi Teoritik	8
1. Definisi Budaya	8
2. Budaya Organisasi	9
3. Definisi dan Dimensi Budaya Nasional.....	10
4. Kinerja	17
a. Definisi Kinerja	17
b. Langkah-langkah dalam Penilaian Kinerja ..	18
B. Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Tempat dan Waktu Penelitian	34
B. Metode Penelitian	35
C. Metode Pengambilan Sampel	36
1. Populasi	36
2. Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
1. Definisi Konstruk	37
2. Definisi Operasional	38
3. Kisi-Kisi dan Kalibras	38

4. Instrumen Final	40
E. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Signifikansi Simultan	53
2. Uji Signifikansi Individual	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Karakteristik Responden	57
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2. Berdasarkan Status Dosen	59
3. Berdasarkan Tingkat pendidikan.....	60
4. Berdasarkan Masa Kerja	61
B. Deskripsi Data	63
1. Deskriptif Variabel Perbedaan kekuasaan	63
2. Deskriptif Variabel Individualitas	65
3. Deskriptif Variabel Maskulinitas	66
4. Deskriptif Variabel Pengelakan terhadap Ketidakpastian	68
5. Deskriptif Variabel Orientasi Jangka Panjang...	69
6. Deskriptif Variabel Kinerja Dosen	71
C. Asumsi Klasik	73
1. Uji Multikolinearitas	73
2. Uji Autokorelasi	74
3. Uji Heteroskedastisitas	75
4. Uji Normalitas	76
D. Pengujian Hipotesis	77
1. Pembuktian Hipotesis secara Simultan	78
2. Pembuktian Hipotesis secara Parsial.....	79
E. Pembahasan.....	88
1. Budaya Nasional	88
2. Kinerja Dosen.....	91
BAB V PENUTUP.....	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Rekomendasi.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	101

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1. Jumlah PTAI, Tenaga Dosen, dan Jumlah Mahasiswa di Provinsi Riau Tahun 2008	4
Tabel 3.1. Jumlah Populasi pada PTAI di Provinsi Riau	36
Tabel 3.2. Operasional Variabel Bebas (X)	39
Tabel 3.3. Operasional Variabel Terikat (Y)	40
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_1	42
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_2	43
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_3	44
Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_4	45
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_5	46
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y	47
Tabel 3.10. Instrumen Final dari Masing-Masing Variabel	48
Tabel 3.11. Kriteria Skor Variabel Penelitian	52
Tabel 4.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian	63
Tabel 4.2. Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Masing-Masing Variabel	73
Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas dan Autokorelasi	74
Tabel 4.4. Hasil Uji Hipotesis.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Langkah-langkah dalam Penilaian Kinerja.....	18
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Nasional terhadap Kinerja Dosen di PTAI di Provinsi Riau.....	32
Gambar 4.1. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4.2. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Gambar 4.3. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Status Dosen	59
Gambar 4.4. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Status Dosen	59
Gambar 4.5. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	60
Gambar 4.6. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	60
Gambar 4.7. Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Gambar 4.8. Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
Gambar 4.9. Plot Uji Heteroskedastisitas.....	76
Gambar 4.10. Grafik Kenormalan Variabel	77
Gambar 4.11. Histogram	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan kita berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Banyak studi menunjukkan bahwa budaya organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh budaya nasional di mana organisasi berada.¹ Oleh karena itu, hubungan antara budaya organisasi yang berasal dari budaya nasional dan kinerja sangat layak mendapat perhatian.

Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan

¹ Dastmalchian, A, Lee, S. and Ng, I, "*The interplay between organizational and national cultures: a comparison of organizational practices in Canada and South Korea using the competing values framework*," International Journal of Human Resource Management, Vol 11 No 2, 2000, pp 388; Lindholm, N. "*National Culture and Performance Management in MNC Subsidiaries*", International Studies of Management & Organization, Vol. 29 No. 4, 2000, pp. 45; Tata, J. and Prasad, S. "*Cultural and structural constraints on total quality management implementation*", Total Quality Management, Vol. 9 No. 8, 1998, pp. 703

kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Kinerja suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari kinerja regional maupun nasional, dapat menunjang perekonomian baik secara makro maupun mikro.²

Sumber daya manusia bagi perguruan tinggi dapat merupakan kekayaan atau asset yang sangat berharga (*the most valuable assets*), karena hanya manusialah satu-satunya makhluk ciptaan Tuhan yang diberi kemampuan untuk berpikir dan memiliki kemampuan guna menjadikan segala sesuatu menjadi lebih bermakna dan lebih bernilai. Akan tetapi disisi lain, sumber daya manusia juga dapat menjadi beban atau *liability* jika sumber daya manusia ini tidak dapat memberikan yang terbaik. Oleh karena itu dalam menghadapi liberalisasi di era perdagangan bebas yang kita butuhkan adalah manusia-manusia yang berkualitas dan diharapkan mampu berperan secara aktif, dinamis, konseptual dan adaptif.

Budaya pada perguruan tinggi, umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para dosen dan karyawan karena dapat diformulasikan

² Zadjuli, Suroso Imam , *Peranan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Profesionalisasi di Era Global*. Kuliah Perdana Universitas Internasional Batam Tahun Akademik 2001/2002 di Kampus Universitas Internasional Batam, 2001, hlm 6.

secara formal ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan pada perguruan tinggi. Dengan membakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin, dosen dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi perguruan tinggi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin, dosen dan karyawan profesional yang mempunyai kinerja dan integritas yang tinggi.

Menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2 dan ayat 4 mengatakan bahwa "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat."³ Akan tetapi dosen tidak cukup hanya memiliki predikat profesional saja dalam menjalankan fungsinya dan juga harus memiliki budaya dan etos kerja yang baik sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Adapun salah satu misi dari Provinsi Riau adalah terwujudnya kualitas sumber daya manusia dengan penekanan kemudahan memperoleh pendidikan, peningkatan mutu dan manajemen pendidikan dasar, menengah, kejuruan, dan pendidikan

³ Undang-Undang RI No 14, *Tentang Guru dan Dosen*, Depdiknas RI, Jakarta, Tahun 2005, pasal 1.

tinggi, kemudahan memperoleh pelayanan kesehatan yang berkualitas, serta pembangunan, agama, seni budaya dan moral (*human resources development*). Oleh karena itu untuk mewujudkan misi tersebut Departemen Agama dengan beberapa jajarannya telah mendirikan dan membina beberapa Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.

Adapun jumlah tenaga dosen dan jumlah mahasiswa PTKI di Provinsi Riau dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1. Jumlah PTKI, Tenaga Dosen dan Jumlah Mahasiswa di Provinsi Riau

No	Nama PTKI	Dosen			Jumlah Mahasiswa
		DPK	Tetap	Kontrak	
1.	UIN Suska Riau	-	350	107	11.541
2.	FAI UIR Pekanbaru	2	4	54	110
3.	STAI Hubbul Wathan Duri	2	27	32	195
4.	STAI Al-Kautsar Bengkalis	2	9	0	584
5.	STAI Al-Azhar Pekanbaru	2	9	35	450
6.	STAI Tafaqquhfiddin Dumai	0	17	26	206
7.	STAI Auliaurrosyidin Tembilahan	0	48	0	1.757
8.	STAI Nurul Hidayah Selat Panjang	1	6	25	186
9.	STAI Madinatunnajah Rengat	0	12	0	209
10.	STAI Rokan Bagan Batu	0	17	4	72
11.	STAI Nurul Falah Air Molek	0	8	0	173
12.	STAI Sultan Syarif Hasyim Siak	0	14	10	77
13.	STAI Diniyah Pekanbaru	0	12	10	52
14.	STAI Tuanku Tambusai Pasir Pangaraian	2	6	5	231
15.	STAI Kuansing Taluk Kuantan	0	15	12	193
16.	STIE Syari'ah Bengkalis	0	13	14	180
17.	STIE Iqro Annisa Pekanbaru	0	8	12	20
18.	STIT Dar Aswaja Kubu-Rohil	0	10	10	126
Jumlah		10	585	356	16.362

Sumber: UIN Suska Riau dan PTKIS Kopertis Wilayah XII Riau-Kepri

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dapat dilihat jumlah PTKI yang ada di Provinsi Riau sebanyak 18 buah, dengan jumlah dosen dan mahasiswa terbanyak di UIN Suska Riau yaitu 457 orang dosen yang terdiri dari 350 orang Dosen tetap dan 107 orang Dosen kontrak, dengan jumlah mahasiswa 16.362 orang. Sedangkan jumlah dosen dan mahasiswa yang paling sedikit di STEI Iqro Annisa Pekanbaru yaitu 22 orang dosen yang terdiri dari 8 orang dosen tetap dan 12 orang Dosen tidak tetap, dengan jumlah mahasiswa 20 orang.

Dengan demikian diharapkan budaya organisasi yang mengakar dari budaya nasional Hofstede dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja dosen untuk menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan siap memasuki dunia kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang ” **Kontribusi Budaya Nasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen.**”

B. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah perbedaan kekuasaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau?
2. Apakah individualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau?

3. Apakah maskulinitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau?
4. Apakah pengelakan terhadap ketidakpastian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau?
5. Apakah orientasi jangka panjang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau?
6. Apakah budaya nasional Hofstede berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau?

C. Pembatasan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas menunjukkan pentingnya peningkatan kinerja dosen dengan mengungkapkan dimensi yang mempengaruhi budaya nasional. Penelitian ini akan dibatasi pada kajian faktor-faktor yang mempengaruhi budaya nasional menurut Hofstede yang terdiri dari variabel perbedaan kekuasaan, individualitas, maskulinitas, pengelakan terhadap ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi Penelitian ini diharapkan berguna sebagai :

1. Masukan bagi PTKI tentang pentingnya budaya organisasi yang mengakar pada budaya nasional Hofstede dalam meningkatkan kinerja dosen.
2. Masukan bagi pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan yang berkaitan dengan dunia pendidikan.
3. Masukan bagi dosen dikaitkan dengan lingkungan kerja yang kondusif dalam mengembangkan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.
4. Bahan informasi bagi peneliti lainnya untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Deskripsi Teoritik

1. Definisi Budaya

Menurut Tylor: *Culture ... is that complex whole which includes knowledge, belief, art, law, morals, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society*⁴. Sedangkan Hofstede menurunkan konsep budaya yang dibedakan dalam tiga tingkatan, yaitu: ⁵

- a. Tingkat *universal*, yaitu budaya yang dimiliki dan melekat pada diri manusia.
- b. Tingkat *collective*, yaitu budaya yang dimiliki oleh beberapa dan tidak pada seluruh manusia, akan tetapi bisa dipelajari.
- c. Tingkat *individual*, yaitu budaya yang unik yang dimiliki oleh hanya seorang, dua orang, tidak akan memiliki sikap yang persis sama. Pada tingkatan ini sikap sebagian kecil melekat pada diri manusia, dan lainnya dapat dipelajari dari masyarakat, organisasi atau kelompok lain.

Jadi menurut Hofstede, budaya adalah sesuatu yang dapat dipelajari bukan merupakan suatu gen tetapi diturunkan dari lingkungan sosial, organisasi ataupun kelompok lain. Budaya ini

⁴ Tylor, Edward. *Primitive Culture*. New York: J.P. Putnam's Sons. 1871.

⁵ Hofstede, Geert, *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills, London, 1980, pp 15.

dibedakan antara sifat manusia dan dari kepribadian individu. Sifat manusia adalah segala yang dimiliki oleh manusia misalnya sifat cinta, sedih, sifat membutuhkan orang lain, dan sebagainya, Ekspresi sifat ini dipengaruhi oleh budaya yang dianut pada masyarakat tersebut. Sedangkan kepribadian (*personality*) seorang individu adalah sifat seseorang yang unik yang tidak dapat dibagikan dengan orang lain. Sifat yang unik dari seseorang yang tidak terdapat pada orang lain.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi telah didefinisikan dan dipelajari dalam berbagai cara yang berbeda. Mengikuti pendapat Schein yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem berbagai makna yang membedakan satu organisasi dari orang lain.⁶ Klasifikasi nilai-nilai organisasi yang menyimpang, tergantung pada jenis/ tipe organisasi dan industri. Kami mengadopsi dimensi budaya nasional Hofstede untuk mendefinisikan budaya organisasi⁷.

Kata "Bangsa" selalu digunakan sebagai sinonim untuk "budaya" di mana nasional adalah kekhasan yang telah ditafsirkan sebagai perbedaan budaya. Negara yang berbeda pada umumnya dapat dilihat dari bahasa, iklim dan agama, akan tetapi perbedaan-perbedaan dalam norma-norma khas mereka memisahkan nilai-

⁶ Schein, E.H. *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, CA, 2005, pp 94

⁷ Hofstede, available at: www.geert-hofstede.com (retrieved December, 2007), 2007, pp 12

nilai kepribadian mereka, sehingga bangsa tertentu dapat diwakili oleh budaya nasional tertentu.⁸

3. Definisi dan Dimensi Budaya Nasional

Menurut Hofstede bahwa budaya nasional adalah sifat yang mempengaruhi cara berpikir dan perilaku manusia, secara kolektif sifat sekelompok orang dalam suatu negara.⁹ Beberapa teori yang mendasari penemuan dimensi budaya, antara lain Kluckhohn's menjelaskan tentang dimensi budaya dalam 10 "Primary Message Systems" yaitu: *interaction, association (with others), subsistence, isexuality, teritoriality, temporality, learning, play, defense, dan exploitation*.¹⁰ Sedangkan Parsons dan Shils mengklasifikasikan multi dimensional dalam "General Theory of Action". Parsons dan Shils menyatakan bahwa seluruh tindakan manusia ditentukan oleh lima variabel, yaitu:¹¹

- a. *Affectivity versus affectivity neutrality*
- b. *Self-orientation versus Collectivity-orientation*
- c. *Universalism versus particularism*
- d. *Ascription versus achievement*
- e. *Specificity versus Diffuseness.*

⁸ Hofstede, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, Sage, Beverly Hills, CA. , 2001, pp 225

⁹ Hofstede, , *Cultures And Organizations, Intercultural Cooperation And Its Important For Survival.*, Harper Collin Business, London. 1991, pp 112

¹⁰ Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions* (Vol. 47): Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology. Pp 321

¹¹ Parson, Talcot and Adward A Shils eds" *Toward A General Theory of Action*", Cambridge, MA: Harvard University Press. 1951, pp 4

Kluckhohn dan Strodtbeck berdasarkan hasil penelitiannya menemukan bahwa masyarakat dibedakan dalam orientasi nilai sebagai berikut:¹²

- a. Suatu evaluasi sifat manusia
- b. Hubungan manusia dengan lingkungannya
- c. Orientasi pada aktivitas
- d. Hubungan antar manusia

Berdasarkan analisis faktor, Hofstede secara empiris menemukan ada lima dimensi budaya nasional, yaitu:¹³

1) Perbedaan kekuasaan (*power distance*)

Merupakan dimensi budaya yang menunjukkan adanya ketidak sejajaran (*inequality*) bagi anggota yang tidak mempunyai kekuatan dalam suatu institusi (keluarga, sekolah, dan masyarakat) atau organisasi (tempat bekerja). Perbedaan kekuasaan ini berbeda-beda tergantung dari tingkatan sosial, tingkat pendidikan, dan jabatan. Misalnya politisi dapat menyukai status dan kekuasaan, pengusaha menyukai kesejahteraan dan kekuasaan dan sebagainya. Ketidak sejajaran ini dapat terjadi dalam masyarakat (perbedaan dalam karakteristik mental dan fisik, status sosial, kesejahteraan, kekuasaan, aturan, hukum, dan hak), keluarga, sekolah, dan di tempat kerja/organisasi.

¹² Kluckhohn, F.R., & Strodtbeck, F. L. *Variations in value orientations*. Evanston, III: Row, Peterson. 1961., pp 234

¹³ Hofstede, op.cit, hlm 1

Ukuran-ukuran yang digunakan oleh Hofstede dalam mengukur tingkat perbedaan kekuasaan adalah:

- a) Luasnya geografis (makin luas makin rendah tingkat perbedaan kekuasaan)
- b) Besarnya populasi (makin besar jumlah populasi makin tinggi tingkat perbedaan kekuasaan).
- c) Kesejahteraan (makin sejahtera makin rendah tingkat perbedaan kekuasaan).

Tingkat kesejahteraan yang tinggi diwakili dengan ukuran-ukuran: kurangnya pertanian tradisional, teknologi lebih modern, lebih banyak kehidupan urban, mobilitas sosial yang lebih banyak, sistem pendidikan yang lebih baik, dan lebih banyak masyarakat tingkat menengah.

Power Distance berhubungan dengan bagaimana masyarakat menerima kenyataan bahwa kekuasaan pada suatu institusi dan organisasi didistribusikan secara tidak sama. Hirarki menunjukkan bagaimana organisasi mendistribusikan kekuasaan diantara anggotanya. Dengan demikian *power distance* yang tinggi, kekuasaan didistribusikan secara sangat tidak sama. Dengan kelompok yang berkuasa pada tingkat paling atas, maka pengambilan keputusan akan dilakukan secara sentralisasi dan menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang otokratik. Sebaliknya dengan *power distance* yang rendah, maka hirarki sosial akan cenderung dilakukan dalam suatu gaya kepemimpinan yang konsultatif, dimana supervisi maupun bawahan bertindak interdependen.

2) Individualitas vs kolektivitas

Merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan adanya sikap yang memandang kepentingan pribadi dan keluarga sebagai kepentingan utama ataukah sebagai kepentingan bersama di dalam suatu kelompok. Dimensi ini juga dapat terjadi di masyarakat, dan organisasi. Dalam organisasi yang masyarakatnya mempunyai dimensi kolektivitas memerlukan ketergantungan emosional yang lebih besar dibandingkan dengan masyarakat yang memiliki dimensi individualitas.¹⁴

Dimensi ini merupakan hubungan antara individu dan kelompok, dimana individu tersebut menjadi anggotanya. Masyarakat yang mempunyai budaya dengan tingkat individualitas yang tinggi akan memberikan kebebasan personal dan otonomi kepada kepentingan individu. Sebaliknya masyarakat yang mempunyai budaya dengan tingkat kolektivitas yang tinggi, individu yang berada dalam suatu kelompok akan mementingkan kepentingan kelompok dan akan saling memperhatikan satu individu terhadap individu lainnya. Sistem evaluasi yang dirancang dalam suatu organisasi akan memperhatikan budaya yang mempengaruhi kehidupan organisasi tersebut. Bagi organisasi dengan tingkat individualitas yang tinggi, sistem evaluasi akan dirancang berdasarkan pada perilaku dan pencapaian setiap individu. Sedangkan untuk organisasi yang mempunyai tingkat

¹⁴ Hofstede, op.cit, hlm 217

kolektivitas yang tinggi evaluasi didasarkan pada pencapaian tujuan kelompok.

3) Maskulinitas vs femininitas

Merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan bahwa dalam tiap masyarakat terdapat peran yang berbeda-beda tergantung perbedaan jenis para anggotanya. Pada masyarakat maskulinitas, menganggap pria harus lebih berambisi, suka bersaing, dan berani menyatakan pendapatnya, dan cenderung berusaha mencapai keberhasilan material. Dalam masyarakat femininitas, kaum pria diharapkan untuk lebih memperhatikan kualitas kehidupan dibandingkan dengan keberhasilan materialitas. Lebih jauh dijelaskan bahwa masyarakat dari sudut pandang maskulinitas adalah masyarakat yang lebih menggambarkan sifat kelaki-lakian, sedangkan masyarakat femininitas lebih menggambarkan sifat kewanitaan. Jadi sudut pandangnya bukan dari sudut jenis kelamin.

Dimensi ini menunjukkan suatu nilai-nilai yang dominan dalam suatu kelompok yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam masyarakat yang maskulin, nilai yang dominan adalah untuk *show off*, *perform*, *achieve*, dan *make money*. Sebaliknya dalam masyarakat feminim, nilai yang dominan adalah berorientasi pada manusia, kualitas kehidupan dan lingkungan. Bagi suatu organisasi yang mempunyai budaya maskulin mempunyai sistem *reward* yang didasarkan pada pengakuan individu dan promosi, bonus, dan sebagainya. Sedangkan suatu organisasi yang mempunyai budaya

feminim sistem *reward* akan didasarkan pada sistem kerja sama, keamanan, dan rasa memiliki.

4) Pengelakan terhadap ketidakpastian (*uncertainty avoidance*)

Merupakan dimensi budaya yang menunjukkan sifat masyarakat dalam menghadapi lingkungan budaya yang tidak terstruktur, tidak jelas, dan tidak dapat diramalkan. Masyarakat dapat melakukan pengelakan terhadap ketidakpastian ini dengan teknologi, hukum, dan agama. Teknologi digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidakpastian yang disebabkan oleh sifat alam, hukum yang digunakan untuk membantu dalam mempertahankan diri dari ketidakpastian atas perilaku orang lain, sedangkan agama digunakan untuk menerima ketidakpastian yang tidak dapat dipertahankan oleh diri manusia sendiri. Ketidakpastian dalam suatu organisasi berkaitan dengan konsep dari lingkungan yang selalu dikaitkan dengan sesuatu yang diluar kendali perusahaan.

Teori-teori yang berkaitan dengan ketidakpastian yang sering digunakan dalam organisasi adalah: a) Teori pengambilan keputusan dalam kondisi tidak pasti, b) Teori kontijensi, dan c) Teori perilaku strategis. Dalam organisasi untuk melakukan pengelakan ketidakpastian ini dilakukan dengan teknologi, aturan, dan tata cara (ritual). Teknologi digunakan untuk menciptakan prediksi jangka pendek sebagai pencapaian hasil. Sedangkan aturan dan tata cara digunakan untuk mengurangi ketidakpastian akibat tidak dapat diprediksinya perilaku dari anggota organisasi.

Ukuran-ukuran yang digunakan dalam mengukur tingkat pengelakan ketidakpastian adalah: a) Orientasi aturan, b) Stabilitas pekerja, c) Stress.

Pengelakan terhadap ketidakpastian berhubungan dengan kenyataan menghadapi suatu ketidakpastian di masa yang akan datang dan bagaimana tingkat reaksi menghadapinya. Hofstede menggunakan tingkat stress untuk mengukur tingkat pengelakan terhadap ketidakpastian. Sistem monitoring digunakan untuk memonitor suatu proses dari organisasi. Bagi suatu organisasi yang mempunyai budaya melakukan pengelakan ketidakpastian dengan tingkat rendah, maka cenderung untuk menggunakan sistem monitoring yang relatif simpel (misalnya menggunakan sistem penganggaran yang sedikit). Sedangkan organisasi yang mempunyai budaya pengelakan ketidakpastian yang tinggi maka akan mempunyai sistem monitoring yang kompleks dan dilakukan dengan teliti.

5) Orientasi jangka panjang

Mengukur sejauh mana merangkul anggota dalam menyusun perencanaan dan investasi untuk masa depan. Dimensi ini menunjukkan perspektif masyarakat dan sikap yang tekun yaitu mengatasi kendala dengan waktu, jika tidak dengan kemauan dan kekuatan.¹⁵ Dalam masyarakat dengan orientasi jangka panjang,

¹⁵ Hofstede, op.cit, hlm 20

tradisi yang paling berharga dalam membuat perubahan dapat lebih sulit.

4. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja atau *performance* menurut Prawirosentono adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”¹⁶

Menurut Hariandja kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja tersebut. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja.¹⁷

Mitchel, T.R dan Larson mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan *ability*, dengan formula : $Performance = Ability \times Motivation$.¹⁸ Sedangkan

¹⁶ Prawirosentono, Suyadi (1999), *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*, BPFE Yogyakarta, hlm 2.

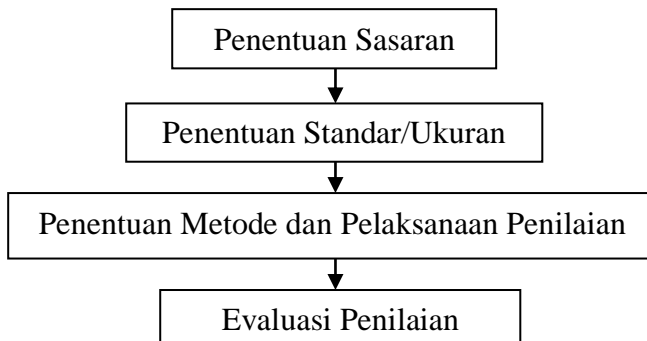
¹⁷ Hariandja, T Marihot (2002), *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT Grasindo, Jakarta, hlm 195.

¹⁸ Mitchell, T.R dan Larson (1987), *People and Organizations, An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore, McGraw – Hill Inc, hlm 343

penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian /deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.¹⁹ Selanjutnya yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.²⁰

b. Langkah-Langkah dalam Penilaian Kinerja

Sedangkan langkah-langkah dalam penilaian kinerja secara skematis menurut Hariandja adalah sebagai berikut :²¹



Gambar 2.1 Langkah-Langkah dalam Penilaian Kinerja

Sumber: Manajemen Sumber Daya Manusia, Hariandja, 2002

¹⁹ Sastrohadiwiryono, B Siswanto (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, hlm 231

²⁰ Debdiknas. Pedoman Pelaksanaan PPSPTK, Buku II. Jakarta: Ditjen Dikti, 2004

²¹ Hariandja, op.cit, hlm 199

Keterangan:

1) Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran ini harus spesifik, terukur, menantang, dan didasarkan kepada waktu tertentu. Disamping itu perlu pula diperhatikan proses penentuan sasaran tersebut yaitu diharapkan sasaran tugas individu dirumuskan bersama-sama antara atasan dan bawahan. Setiap sasaran merupakan sasaran yang yang diturunkan atau diterjemahkan dari sasaran yang lebih tinggi. Jadi sasaran unit merupakan sasaran organisasi.

2) Penentuan Standar/ Ukuran

Pentingnya penilaian kinerja menghendaki penilaian harus benar-benar objektif yaitu mengukur kinerja karyawan yang sesungguhnya yang disebut dengan *job related*. Artinya pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan kinerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu sistim penilaian kinerja harus :

- a) Mempunyai Standar
- b) Memiliki ukuran yang dapat dipercaya
- c) Mudah digunakan

3) Penentuan Metode dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Metode yang dimaksud disini adalah pendekatan atau cara serta perlengkapan yang digunakan seperti Formulir, tes dan lain-lain. Secara praktis banyak metode penilaian yang dilakukan, yang

sudah barang tentu berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Secara garis besar metode tersebut dapat dibedakan :

a) Penilaian yang berorientasi pada masa lalu

Penilaian yang berorientasi pada masa lalu menurut Umar dapat dibagi atas:²²

- (1) *Rating scale*, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu skala dari sangat memuaskan, memuaskan, cukup sampai kurang memuaskan pada standar-standar kinerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja secara umum dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung, yang dilakukan secara subjektif
- (2) *Checklist*, yaitu penilaian yang didasarkan pada suatu standar kinerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu. Kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah memenuhi atau melakukannya.
- (3) *Critical Incident Technique*, yaitu penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan ditempat kerja baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik.
- (4) Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku, yaitu penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasikan kinerja dalam dimensi-dimensi tertentu.

²² Umar, Husein (2001), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm 15

- (5) Observasi dan Tes Kinerja, yaitu penilaian yang dilakukan dengan melalui tes dilapangan misalnya seorang pilot.
 - (6) Metode Perbandingan Kelompok, yaitu metode yang dilakukan dengan membandingkan seorang karyawan dengan rekan sekerjanya, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik dikemukakan oleh Kenna and Beech yaitu:²³
 - (a) Pemeringkatan yaitu keseluruhan karyawan dalam satu kelompok kemudian diurutkan mulai dari yang terbaik hingga yang terburuk.
 - (b) Pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan, yaitu dengan cara membuat distribusi atau klasifikasi.
 - (c) Metode Pemberian Poin, yaitu Semua karyawan yang dinilai diberi poin atau nilai yang diurutkan dari yang terbesar hingga yang terkecil.
 - (d) Metode Perbandingan dengan pegawai yang lain, yaitu setiap pegawai dibandingkan dengan pegawai lain untuk menentukan siapa yang terbaik kemudian pegawai/karyawan yang terbaik adalah yang memiliki jumlah terbaik dibandingkan dengan yang lain.
- b) Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Depan

²³ Mc Kenna, Eugene and Nic Beech (2001), *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta, hlm 164

Menurut Sunarto dan Noor penilaian yang berorientasi pada masa depan ini dapat dikelompokkan pada :²⁴

- (1) Penilaian Diri Sendiri, yaitu penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
- (2) *Management By Objective (MBO)*, yaitu sebuah program manajemen yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang dicapainya.
- (3) Penilaian Secara Psikologis, yaitu proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain.
- (4) *Assessment center*, yaitu penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

4) Evaluasi Penilaian Kinerja

Evaluasi penilaian kinerja adalah proses pemberian umpan balik kepada pegawai yang sedang dinilai dalam upaya memberi

²⁴ Sunarto dan Sahedhy Noor (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UST, Yogyakarta, hlm 89

masukannya tentang aspek-aspek yang harus diperbaiki. Dalam melakukan evaluasi kinerja ada beberapa pendekatan yang bisa dilakukan Werther and Davis yaitu:²⁵

- a) *Evaluation Interview*, yaitu memberikan umpan balik tentang kinerja masa lalu dan potensi masa depan.
- b) *Tell and Sell Approach*, yaitu menggambarkan keadaan kinerja pegawai dan menyakinkan mereka untuk berperilaku lebih baik.
- c) *Tell and Listen Approach*, yaitu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan alasan, mempertahankan apa yang sudah dilakukan, dan mencoba mengatasi reaksi ini dengan membimbing pegawai untuk berperilaku lebih baik.
- d) *Problem Solving Approach*, yaitu mengidentifikasi berbagai problem yang dihadapi pegawai dalam pekerjaannya melalui pelatihan, *coaching* dan *counseling*.

Kepentingan proses penilaian kerja, seharusnya penilaian kinerja dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan untuk benar-benar mengamati perilaku secara langsung. Marwansyah dan Mukaram menyatakan bahwa ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan penilaian kinerja, yaitu atasan langsung, bawahan, rekan kerja, penilaian kelompok, penilaian oleh diri sendiri dan kombinasi.²⁶ Sedangkan menurut Schuler dan

²⁵ B Werther, William, Jr, dan Keith Davis, *Human Resources and Personel Management*, New York : Mc Graw-Hill, 1993, hlm 364

²⁶Marwansyah, & Mukaram, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung, . 2000, hlm 108

Jackson mengemukakan bahwa sumber-sumber data penilaian kinerja dapat diperoleh dari penyelia, karyawan sendiri, rekan sejawat atau anggota tim, bawahan, pelanggan dan melalui hasil pantauan komputer.²⁷

Berdasarkan pendapat tersebut bila diaplikasikan kepada penilaian kualitas kinerja dosen dapat diperoleh dari: 1) Dekan sebagai atasan, 2) Dosen yang bersangkutan, 3) Dosen dan staff lainnya yang ada di kampus, 4) Mahasiswa, dan 5) Hasil pantauan melalui data (dokumentasi) fakultas yang bersangkutan. Dikarenakan seorang dosen berada dalam posisi penting dalam mempengaruhi pelaksanaan pembelajaran siswanya, tidak mengherankan apabila semua pihak baik dari pemerintah, orang tua, serta yang lainnya sangat memperhatikan mutu pendidikan yang harus mengarah kepada kemampuan seorang dosen.

Powers menyatakan bahwa bidang-bidang yang menjadi tanggung jawab dosen adalah 3 (tiga) bidang pokok yaitu:²⁸

- (1) Mempersiapkan pengajaran, bidang ini mencakup seluruh kegiatan yang harus dilaksanakan seorang dosen sebelum menyampaikan materi pelajaran; meninjau kembali materi pengajaran, menegmbangkan batas-batas pelatihan atau perencanaan dan mempersiapkan daftar nilai untuk menentukan tingkat keterampilan dan pengetahuan.

²⁷ Schuler, R.S., dan S.E. Jackson.. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga. 1999, hlm 15

²⁸ Bob Powers. (1992), *Instructor Excellence: Mastering the Delivery of Training*, San Francisco: Jossey-Bass. Pp 85

- (2) Melaksanakan pengajaran, bidang ini meliputi pemberian partisipasi yang besar, dengan menggunakan landasan keterampilan, pemahaman materi dan urutan pengajaran, pelaksanaan teknik-teknik pertanyaan yang efektif dan menggunakan alat bantu dalam meningkatkan proses belajar mengajar.
- (3) Menilai hasil-hasil pengajaran tersebut, bidang ini meliputi penilaian prestasi peserta secara objektif, mengumpulkan data materi pengajaran dan bahan-bahan yang diperlukan.

5) Dimensi dan Indikator-Indikator Kinerja Dosen

Untuk melihat sejauh mana mutu kinerja dosen diperlukan penjelasan tentang dimensi dan indikator yang menyatakan kinerja dosen. Dimensi kinerja dosen dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran Mitchel T.R dan Larson yaitu:²⁹

- a) Kemampuan:
 - (1) Penguasaan materi
 - (2) Menguasaan metode pengajaran
- b) Prakarsa/ inisiatif
 - (1) Berpikir positif yang lebih baik
 - (2) Mewujudkan kreatifitas
 - (3) Pencapaian prestasi
- c) Ketepatan Waktu
 - (1) Waktu kedatangan
 - (2) Waktu pulang

²⁹ Mitchel T.R dan Larson, op.cit, hlm 343

- d) Kualitas hasil kerja
 - (1) Kepuasan Mahasiswa
 - (2) Pemahaman Mahasiswa
 - (3) Prestasi Mahasiswa
- e) Komunikasi
 - (1) Mutu Penyampaian Materi
 - (2) Penguasaan Keadaan Kelas.

Disamping itu kinerja dosen juga perlu dilihat dari usaha-usaha yang dilakukan dosen dalam meningkatkan kemampuan akademik dan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan dirinya antara lain melanjutkan studi pada tingkat yang lebih tinggi, mengikuti berbagai kegiatan ilmiah dan pengembangan pribadi lainnya. Untuk itu pengukuran kinerja dosen disamping berkaitan dengan tugas utamanya juga perlu dilihat dari kualifikasi akademik dan pengembangan profesionalnya.

6) Hambatan Dalam Penilaian Kinerja dan Solusi Mengatasi Hambatan

Penilaian yang dilakukan dengan baik sesuai dengan fungsinya akan sangat menguntungkan organisasi, yaitu akan dapat meningkatkan kinerja, akan tetapi dalam proses melakukan penilaian kinerja yang baik akan terdapat beberapa hambatan. Hambatan-hambatan tersebut menurut Hariandja adalah : ³⁰

³⁰ Hariandja, op.cit, hlm 201

a) Kesalahan Penilai,

yaitu proses penilaian yang terjadi akibat adanya keterbatasan manusia dalam melihat sesuatu. Dalam hal ini dapat dibagi lagi atas :

- (1) *Hallo Effect*, yaitu penyimpangan yang terjadi karena pendapat pribadi/ subjektif penilai mempengaruhi penilaian kinerja.
- (2) *The error of central tendency*, yaitu penilai tidak senang memberikan penilaian jelek atau baik kepada pegawai sehingga cenderung menilai secara rata-rata.
- (3) *The leniency and strictness biases*, yaitu penilai terlalu lunak atau terlalu keras.
- (4) *Personal prejudice*, yaitu penilaian didasarkan atau dipengaruhi oleh prasangka-prasangka yang tidak baik terhadap suatu kelompok masyarakat.
- (5) *The recency effect*, yaitu penilai berdasarkan penilaian pada perilaku-perilaku kerja yang paling akhir terjadi.

b) Ketidaksiapan Penilai,

Dalam hal ini penilai mungkin tidak disiapkan untuk melakukan penilaian, sehingga mengakibatkan :

- (1) Penilai kurang percaya diri
- (2) Keterbatasan pengetahuan mengenai pekerjaan
- (3) Kurang waktu untuk melakukan penilaian

c) Ketidakefektifan praktek dan kebijakan organisasi

Ketidakefektifan praktek dan kebijakan organisasi menurut Harris adalah :³¹

- (1) Tidak adanya *reward* penilai, dalam melakukan penilaian seorang penilai membutuhkan waktu dan tenaga sehingga dengan tidak adanya ganjaran yang baik bersifat positif maupun yang bersifat negatif membuat sipenilai bekerja hanya berdasarkan kepada sisa waktu yang dimilikinya.
 - (2) *Norm supporting leniency*, yaitu meliputi kebiasaan yang terjadi bahwa penilaian yang jelek terhadap bawahan menunjukkan kelemahan atasan dalam membina bawahan sehingga atasan cenderung memberikan penilaian yang baik kepada bawahannya.
 - (3) *Lack of appropriate accountability*, yaitu kurangnya rasa tanggung jawab atasan terhadap organisasi, mengakibatkan munculnya ketidak pedulian terhadap kinerja pegawai sehingga penilaian tidak dilakukan dengan baik. Hal ini terjadi akibat kebijakan-kebijakan yang tidak mendukung.
- d) Formulir Penilaian yang tidak baik.

Menurut Harris metode-metode penilaian biasanya menggunakan formulir penilaian dan sering kali formulir penilaian tersebut:³²

- (1) tidak jelas
- (2) tidak mencakup aspek utama dari kinerja

³¹ Harris, Michael (1997), *Human Resources Management A Practical Approach* , New york: Harcourt Brace, hlm 194

³²Harris, Michael, Loc.cit

(3) kompleks atau rumit

Selanjutnya terdapat beberapa solusi yang ditawarkan dalam mengatasi hambatan dalam proses penilaian kinerja. Adapun solusi tersebut adalah :

a) Memberikan latihan kepada penilai

Seorang penilai harus dilatih secara intensive, sehingga penilai lebih percaya diri dalam melakukan tugasnya. Disamping itu latihan ini juga akan membantu penilai meminimalisir kesalahan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan.

b) Melibatkan penilai dalam menentukan formulir penilaian.

Dalam menilai kinerja karyawan, penilai juga harus dilibatkan dalam menentukan formulir yang digunakan untuk menilai kinerja tersebut, dengan tujuan agar penilai mudah dalam menggunakan formulir tersebut.

c) Menekankan kepada atasan akan pentingnya penilaian kinerja.

Hal ini dimaksudkan agar atasan dalam melakukan penilaian karyawan harus sungguh-sungguh dan bersikap objektif. Disamping itu hasil dari penilaian kinerja merupakan landasan untuk pengembangan karyawan di masa depan agar tujuan perusahaan dapat dicapai

d) Memberikan penghargaan kepada atasan penilai

Penghargaan atau *reward* yang sewajarnya harus diberikan kepada atasan penilai dengan tujuan agar sipenilai itu bukan sekedar menjalankan tugas saja akan tetapi dipengaruhi oleh motivasi yang lain yaitu *reward* / penghargaan

e) Memilih penilai yang tepat

Seorang penilai harus mempunyai kriteria sebagai berikut yaitu:

- (1) jujur dan bersikap objektif
- (2) harus orang yang disegani ditinjau dari segi umur, kepangkatan, sikap dan tingkah laku
- (3) memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan

B. Penelitian Terdahulu

1. Kajian yang dilakukan oleh O'Connor yang melakukan pengujian terhadap faktor budaya dan non budaya dan pengaruhnya terhadap penggunaan sistem evaluasi kinerja. Penelitian O'Connor tersebut menemukan bahwa tingkat *individualism* dan *uncertainty avoidance* memoderasi pengaruh dari *task difficulty* pada hubungan antara penekanan anggaran dengan *job related tension* dan kinerja.³³
2. Kajian yang dilakukan oleh Adler; Dastmalchian et al; Tata dan Prasad. Pertama, studi awal meneliti budaya di IBM, yaitu tentang nilai-nilai dan norma yang berlaku pada karyawan IBM secara bersama. Kedua, budaya organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh budaya nasional di mana ia berada.³⁴

³³ O'Connor, G., Neale, , *Cultural Versus Non-Cultural Influences On The Use of Performance Evaluation System in Singapore and South Korea*, Research Paper, 1995, pp 46

³⁴ Adler, N.J. *International Dimensions of Organizational Behavior*, Southwestern, Cincinnati, OH, 1997, pp 1-2 ;Dastmalchian, A, Lee, S. and Ng, I, Loc.cit: Tata, J. and Prasad, S. Loc.cit

3. Kajian yang dilakukan oleh Jung, Su, Baeza dan Hon tentang TQM yang secara signifikan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Namun, masing-masing dimensi budaya organisasi berkaitan dengan TQM di model yang berbeda. Sebagai contoh, Jarak kekuasaan mempengaruhi semua unsur TQM, tetapi berdampak positif pada maskulinitas dan kinerja bisnis dalam praktik TQM.³⁵

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penerapan dimensi budaya Hofstede yang biasanya dilakukan di perusahaan akan tetapi dalam penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI). Perbedaan yang lain terletak pada variabel independen yang mana pada penelitian ini adalah kinerja Dosen dan penelitian sebelumnya pengaruh *Total Quality Manajemen (TQM)* terhadap kinerja bisnis yang diterapkan oleh Perusahaan.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Penelitian ini intinya akan memotret variabel budaya nasional Hofstede dan kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

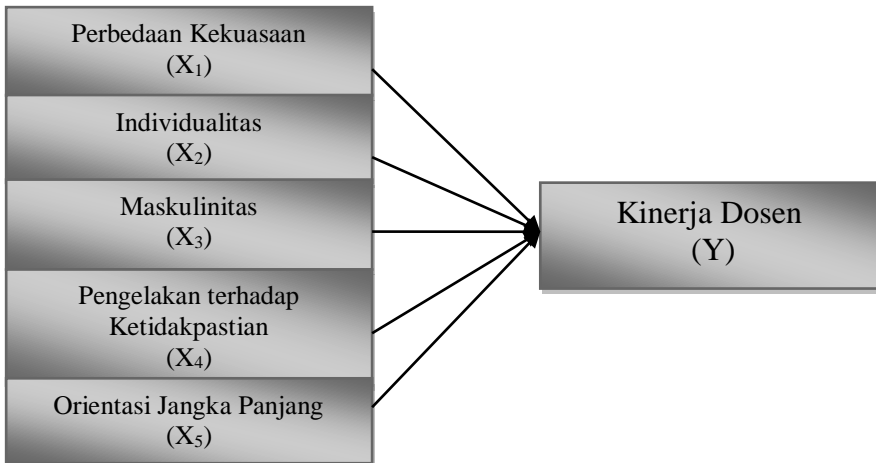
Yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh dosen pada saat menjalankan tugas

³⁵ Joo Jung, Xuemei Su, Miguel Baeza and Soonkwan Hong *The effect of organizational culture stemming from national culture towards quality management deployment*, The TQM Magazine Vol. 20 No. 6, 2008, pp. 622.

dan kewajibannya dalam bidang pengajaran berdasarkan kepada indikator yang dikembangkan oleh Mitchel T.R dan Larson, yang terdiri dari: Kemampuan, Prakarsa/Inisiatif, Ketepatan Waktu, Kualitas Hasil Kerja dan Komunikasi.³⁶

Sedangkan budaya nasional adalah sifat yang mempengaruhi cara berfikir dan perilaku sekelompok orang secara kolektif dalam suatu Negara. Berdasarkan dimensi budaya nasional menurut Hofstede terdiri dari: Perbedaan kekuasaan, Individualisme, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang.³⁷

Hubungan antar variabel tersebut diilustrasikan dalam Gambar 2.2 berikut ini:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Analisis Kontribusi Budaya Nasional Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau

³⁶ Mitchel T.R dan Larson, op.cit, hlm 343

³⁷ Hofstede, op.cit, hlm 1-2

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Perbedaan kekuasaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.
2. Individualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.
3. Maskulinitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.
4. Pengelakan terhadap ketidakpastian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.
5. Orientasi jangka panjang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.
6. Budaya nasional Hofstede secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 7 (tujuh) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau, yang Program Studinya (Prodi) sudah terakreditasi, yaitu:

- a. Universitas Islam Riau (Program Studi Pendidikan Agama Islam)

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution Pekanbaru

- b. STAI Al-Azhar Pekanbaru (Program studi PAI dan BPI)

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 96 Pekanbaru

- c. STAI Auliaurrasyidin (Program Studi PAI dan PGMI)

Alamat : Jl. Gerilya Parit 6 Tembilahan

- d. STAI Madinatunnajah (Program Studi PAI)

Alamat : Jl. Sultan Ibrahim Nara Singa Rengat

- e. STAI Nurul Falah (Program studi PAI)

Alamat : Jl. Sudirman Airmolek Kabupaten Indragiri Hulu

- f. STIE Syari'ah Bengkalis (Program studi Akuntansi

Syari'ah dan Keuangan Perbankan Syari''ah)

Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 63 Bengkalis

- g. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (Program Studi Syari'ah, Tarbiyah, dan Psikologi)

Alamat : Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 (empat) bulan, mulai pada bulan Juli sampai dengan bulan November.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Ilmu Ekonomi terutama dari Ilmu Manajemen yang memfokuskan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Secara lebih khusus pada aspek budaya nasional Hofstede dan pengaruhnya terhadap kinerja dosen PTKI di Provinsi Riau.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel budaya nasional Hofstede dan kinerja. Sifat penelitian kualitatif dan kuantitatif pada dasarnya ingin menguji diterima atau tidaknya suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Di dalam penelitian ini akan diuji apakah budaya nasional Hofstede secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

Mengingat sifat penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode survei, dimana informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung ditempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek penelitian.

C. Metode Pengambilan Sampel

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para dosen pada 7 (tujuh) PTKI yang program studinya sudah terakreditasi di Provinsi Riau yang berjumlah 193 orang yang terdiri dari PTKI Swasta sebanyak 99 orang dan PTKI Negeri dengan jumlah 94 orang.

Tabel 3.1. Jumlah Populasi pada PTKI di Provinsi Riau

No	Nama PTKIS	Dosen		Program Studi	SK Akreditasi BAN-PT
		DPK	Tetap		
1.	FAI UIR Pekanbaru	2	5	- PAI - Ekonomi Islam	031/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2007 Nilai B
2.	STAI Al-Azhar Pekanbaru	2	9	- PAI - BPI	003/BAN-PT/Ak-XII/S1/IV/2009 Nilai B
3.	STAI Auliaurrosyidin Tembilahan	0	48	- PAI - PGMI	019/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2006 Nilai A
4.	STAI Madinatunnajah Rengat	0	12	PAI	021/BAN-PT/Ak-XI/S1/IX/2008 Nilai C
5.	STAI Nurul Falah Air Molek	0	8	PAI	029/BAN-PT/Ak-XI/S1/XI/2008 Nilai C
6.	STIE Syari'ah Bengkalis	0	13	- Akuntansi Syari''ah - Keuangan Perbankan Syari''ah	002/BAN-PT/Ak-XII/S1/IV/2009 Nilai C 004/BAN-PT/Ak-XII/S1/IV/2009 Nilai B
7	UIN Suska Riau	-	39	- Ahwal Alsyakhsyiyah - Jinayah Siyasah	031/BAN-PT/Ak-X/S1/XII/2007 Nilai B 033/BAN-PT/Ak-XI/S1/XII/2008 Nilai A
		-	30	Pendidikan Bahasa Arab	010/BAN-PT/Ak-XI/S1/VI/2008 Nilai B
		-	25	Psikologi	033/BAN-PT/Ak-XI/S1/XII/2008 Nilai C
Jumlah Populasi		4	189	-	-

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan kita ambil untuk mewakili populasi secara keseluruhan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini.

Dengan populasi berjumlah 193 orang, diambil untuk uji coba sebanyak 30 orang. Jadi Sampel penelitian adalah sebanyak 163 orang, dengan menggunakan metode sensus. Dari 163 kuesioner yang disebar, 160 kuesioner yang kembali.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Definisi Konstruk

Budaya nasional Hofstede adalah suatu keadaan sifat manusia dalam berperilaku yang ditunjukkannya dalam a. Perbedaan kekuasaan, b. Individualitas, c. Maskulinitas, d. Pengelakan terhadap ketidakpastian, e. Orientasi jangka panjang.

Sedangkan Kinerja adalah : suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan, meliputi: a. Kemampuan, b. Prakarsa/ Inisiatif, c. Ketepatan Waktu, d. Kualitas hasil kerja, dan e. Komunikasi

2. Definisi Operasional

a. Definisi Operasional Budaya Nasional Hofstede

Budaya nasional Hofstede adalah skor dari jawaban terhadap butir-butir pertanyaan yang berkenaan dengan Budaya nasional Hofstede, yang terdiri dari variabel :

- 1) Perbedaan kekuasaan, dengan indikator: a) Toleransi, b) Bekerja keras, c) Pendidikan dan Pangkat.
- 2) Individualitas, dengan indikator: a) Lebih mementingkan individu, b) Pengaruh kekerabatan
- 3) Maskulinitas, dengan indikator : a) Kebebasan berpendapat, b) Keagresifan berusaha
- 4) Pengelakan terhadap ketidakpastian, dengan indikator : a) Pengambilan resiko, b) Kemampuan memprediksi, dan c) Tingkat stress
- 5) Orientasi jangka panjang, dengan indikator : a) Perencanaan, b) Investasi masa depan

b. Definisi Operasional Kinerja Dosen

Kinerja dosen adalah skor dari jawaban terhadap butir-butir pertanyaan yang berkenaan dengan Kinerja Dosen, dengan indikator sebagai berikut: (1) Kemampuan, (2) Prakarsa/ Inisiatif, (3) Ketepatan Waktu, (4) Kualitas hasil kerja, dan (5) Komunikasi.

3. Kisi-kisi dan Kalibrasi

a. Kisi-kisi Instrumen Budaya Nasional Hofstede

Instrumen yang akan mengukur Budaya nasional Hofstede, yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang, yang dikembangkan dari indikator-indikator menjadi 43 butir

pertanyaan. Adapun rincian butir pertanyaan sebagai instrumen Budaya Nasional Hofstede adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Operasional Variabel Bebas (X)

Variabel	Indikator	No Item
(1)	(2)	(3)
Kekuasaan (X_1)	1. Toleransi 2. Bekerja keras 3. Pendidikan dan pangkat	1,4,9,10 3,7,8 2,5,6
Individual (X_2)	1. Lebih mementingkan individu 2. Pengaruh kekerabatan	1,4,5,9 2,3,6,7,8,10
Maskulinitas (X_3)	1. Kebebasan berpendapat 2. Keagresifan berusaha	1,3,4, 2,5,6,7,8,9
Penghindaran ketidakpastian (X_4)	1. Pengambilan resiko 2. Kemampuan memprediksi 3. Tingkat stress	1,5 7,8,9 2,3,4,6
Orientasi jangka panjang (X_5)	1. Perencanaan 2. Investasi masa depan	1,3,5 2,4

b. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Dosen

Instrumen yang akan mengukur variabel Kinerja Dosen dikembangkan dari indikator-indikator kinerja yang terdiri atas 17 butir pertanyaan. Adapun rincian butir pertanyaan sebagai instrumen kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3. Operasional Variabel Terikat (Y)

Variabel	Indikator	No Item
(1)	(2)	(3)
Kinerja (Y)	1. Kemampuan	
	- Penguasaan materi	1
	- Penguasaan metode	2
	2. Prakarsa/ inisiatif	
	- Mewujudkan kreatifitas	3,4,5,6
	- Pencapaian prestasi	7,8
	3. Ketepatan Waktu	
	- Waktu kedatangan	9
	- Waktu pulang	10,11
	4. Kualitas hasil kerja	
	- Kepuasan mahasiswa	12
	- Pemahaman mahasiswa	13,14
	5. Komunikasi	
	- Mutu penyampaian materi	15,16
	- Penguasaan keadaan kelas	17

4. Instrumen Final

Kuesioner yang akan digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya.

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.³⁸

Pengujian dilakukan selain untuk mengetahui dan mengungkapkan data dengan tepat juga harus memberikan

³⁸ Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, 2006, hlm 45

gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Uji validitas dimaksud untuk melihat konsistensi variabel independen dengan apa yang diukur, selain itu untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti sehingga menunjukkan dengan sebenarnya objek yang akan diukur. Dengan demikian diharapkan kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat dan dapat dipercaya. Pengujian validitas daftar pertanyaan dilakukan dengan mengkorelasikan skor pada masing-masing item dengan skor totalnya.

Sedangkan uji reliabilitas ditujukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jadi reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, maka hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Program SPSS memberikan fasilitas untuk reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$.³⁹

Adapun uji coba instrumen penelitian dilakukan terhadap 30 orang Dosen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berada diluar sampel penelitian, dengan menyebarkan angket uji coba penelitian. Hasil uji validitas untuk masing-masing

³⁹ Ghozali Imam, *ibid*, hlm 41

variabel yaitu perbedaan kekuasaan, individualitas, maskulinitas, pengelakan terhadap ketidakpastian, orientasi jangka panjang, dan kinerja dosen di sajikan pada Tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perbedaan Kekuasaan (X₁)

Korelasi antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=20, α=5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item no. 1 dengan total	0,749	0,367	r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 2 dengan total	0,395		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 3 dengan total	0,700		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 4 dengan total	0,749		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 5 dengan total	0,700		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 6 dengan total	0,390		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 7 dengan total	0,749		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 8 dengan total	0,634		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 9 dengan total	-0,003		r positif r hitung > r tabel	tidak valid
Item no.10 dengan total	0,395		r positif r hitung > r tabel	valid
Realibilitas			0,803	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Untuk variabel perbedaan kekuasaan dari 10 (sepuluh) butir pernyataan diketahui ada 1 (satu) butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir no. 9 (sembilan). Tidak valid karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,367). Dalam pengambilan data satu 1 (butir) pernyataan tersebut tidak digunakan. Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen Perbedaan kekuasaan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Individualitas (X_2)

Korelasi antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=20, $\alpha=5\%$)	Keterangan	Kesimpulan
Item no. 1 dengan total	0,749	0,367	r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Item no. 2 dengan total	-0,074		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	tidak valid
Item no. 3 dengan total	0,321		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	tidak valid
Item no. 4 dengan total	0,354		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	tidak valid
Item no. 5 dengan total	0,238		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	tidak valid
Item no. 6 dengan total	0,321		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	tidak valid
Item no. 7 dengan total	0,181		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	tidak valid
Item no. 8 dengan total	0,561		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Item no. 9 dengan total	0,608		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Item no.10 dengan total	0,749		r positif $r_{hitung} > r_{tabel}$	valid
Realibilitas			0,935	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Untuk variabel Individualitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan yang di ujikan terdapat 6 (enam) butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir no. 2, 3, 4, 5, 6, 7. Butir pernyataan tersebut tidak valid karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,367). Dalam pengambilan data 6 (enam) butir pernyataan tersebut tidak digunakan. Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen Individualitas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$.

**Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Maskulinitas (X_3)**

Korelasi antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=20, α=5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item no. 1 dengan total	0,765	0,367	r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 2 dengan total	0,683		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 3 dengan total	0,704		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 4 dengan total	-0,015		r positif r hitung > r tabel	tidak valid
Item no. 5 dengan total	0,692		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 6 dengan total	0,765		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 7 dengan total	0,397		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 8 dengan total	0,527		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 9 dengan total	0,512		r positif r hitung > r tabel	valid
Realibilitas			0,768	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Untuk variabel Maskulinitas dari 9 (enam) butir pernyataan diketahui ada 1 (satu) butir pernyataan yang tidak valid yaitu butir no. 4 (empat). Tidak valid karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,367). Dalam pengambilan data satu butir pernyataan tersebut tidak digunakan. Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen Maskulinitas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pengelakan terhadap Ketidakpastian (X₄)

Korelasi antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=20, α=5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item no. 1 dengan total	-0,048	0,367	r positif r hitung > r tabel	tidak valid
Item no. 2 dengan total	0,733		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 3 dengan total	0,672		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 4 dengan total	0,740		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 5 dengan total	0,709		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 6 dengan total	0,507		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 7 dengan total	0,607		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 8 dengan total	0,733		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 9 dengan total	0,356		r positif r hitung > r tabel	tidak valid
Realibilitas			0,834	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Untuk variabel Pengelakan dari ketidakpastian dari 9 (sembilan) butir pernyataan diketahui ada 2 (dua) butir pertanyaan yang tidak valid yaitu butir no. 1 dan 9. Dalam pengambilan data 2 (dua) butir pernyataan tersebut tidak digunakan. Tidak valid karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,367). Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen Pengelakan terhadap ketidakpastian dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

**Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Orientasi Jangka Panjang (X₅)**

Korelasi antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=20, α=5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item no. 1 dengan total	0,773	0,367	r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 2 dengan total	0,630		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 3 dengan total	0,756		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 4 dengan total	0,808		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 5 dengan total	0,803		r positif r hitung > r tabel	valid
Realibilitas			0,834	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Untuk variabel Orientasi jangka panjang, 5 (lima) butir pernyataan yang di ujikan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,367). Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen Orientasi jangka panjang dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6

**Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Kinerja Dosen (Y)**

Korelasi antara	Nilai Korelasi (r)	Nilai r tabel (n=20, α=5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item no. 1 dengan total	0,458	0,367	r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 2 dengan total	0,444		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 3 dengan total	0,510		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 4 dengan total	0,602		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 5 dengan total	0,776		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 6 dengan total	0,556		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 7 dengan total	0,458		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 8 dengan total	0,636		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 9 dengan total	0,714		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 10 dengan total	0,458		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 11 dengan total	0,714		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 12 dengan total	0,714		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 13 dengan total	0,456		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 14 dengan total	0,776		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 15 dengan total	0,539		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 16 dengan total	0,650		r positif r hitung > r tabel	valid
Item no. 17 dengan total	0,714		r positif r hitung > r tabel	valid
Realibilitas			0,855	Reliabel

Sumber : Data Olahan

Untuk variabel Kinerja Dosen, 17 butir pernyataan yang di ujikan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,367). Sedangkan untuk uji reliabilitas, instrumen Kinerja Dosen dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Adapun instrumen final dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10. Instrumen Final dari Masing-Masing Variabel

Variabel	Indikator	No Item
(1)	(2)	(3)
Perbedaan Kekuasaan (X_1)	1. Toleransi 2. Bekerja keras 3. Pendidikan dan pangkat	1,4,10 3,7,8 2,5,6
Individual (X_2)	1. Lebih mementingkan individu 2. Pengaruh kekerabatan	1, 9 8,10
Maskulinitas (X_3)	1. Kebebasan berpendapat 2. Keagresifan berusaha	1,5,9 2,3,6,7,8,10
Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4)	1. Pengambilan resiko 2. Kemampuan memprediksi 3. Tingkat stress	5 7,8 2,3,4,6
Orientasi jangka panjang (X_5)	1. Perencanaan 2. Investasi masa depan	1,3,5 2,4
Kinerja Dosen (Y)	1. Kemampuan - Penguasaan materi - Penguasaan metode 2. Prakarsa/ inisiatif - Mewujudkan kreatifitas - Pencapaian prestasi 3. Ketepatan Waktu - Waktu kedatangan - Waktu pulang 4. Kualitas hasil kerja - Kepuasan mahasiswa - Pemahaman mahasiswa 5. Komunikasi - Mutu penyampaian materi - Penguasaan keadaan kelas	1 2 3,4,5,6 7,8 9 10,11 12 13,14 15,16 17

Selanjutnya jawaban responden ditabulasi dan dengan program SPSS (*Statistical Packet for Social Science*) release 18,0 maka dapat digunakan sebagai dasar analisis untuk membuktikan hipotesis. Untuk mengetahui prosedur analisis data dalam kajian ini yang akan dilakukan dengan menggunakan asumsi bahwa penggunaan model regresi linear berganda bebas dari autokorelasi, heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan memenuhi asumsi uji normalitas.

a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.⁴⁰

Pengujian ini dilakukan Durbin-Watson (Tabel DW Test), dasar pengambilan keputusannya adalah:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2}$$

⁴⁰ Ghozali Imam, op.cit, hlm 95

Dimana: e_t = kesalahan gangguan dari sampel
 e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Ketentuan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi
2. Angka DW diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka DW diatas 2 berarti ada autokorelasi

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi *heteroskedastisitas*. Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan cara melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Jika gambar membentuk pola tertentu maka ada masalah *heteroskedastisitas* dan jika tidak membentuk berarti tidak ada masalah *heteroskedastisitas*.⁴¹

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika antar variabel bebas terdapat korelasi yang cukup tinggi dari R^2

⁴¹ Ghozali, Imam, op.cit, hlm 105

maka terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas tersebut.⁴²

Multikolinieritas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut:

$$VIP = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Toleransi}$$

- Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.
- Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantara variabel bebas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu (*residual*) memiliki distribusi normal, seperti diketahui, uji t dan uji F mangasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.⁴³

⁴² Ghozali, Imam, op.cit, hlm 91

⁴³ Ghozali, Imam, op.cit, 110

E. Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari hasil kuesioner dapat dikelompokkan ke dalam 3 (tiga) langkah, yaitu: persiapan, tabulasi, dan penerapan data pada pendekatan penelitian. Persiapan mencakup pengumpulan dan pemeriksaan kelengkapan lembar kuesioner serta memeriksa kebenaran cara pengisian. Selanjutnya dilakukan tabulasi hasil kuesioner dan memberikan nilai (*scoring*) sesuai dengan sistem penilaian yang telah ditetapkan kuesioner tertutup dengan menggunakan skala Interval 1-5.

Data hasil tabulasi diterapkan pada pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan tujuan penelitian dengan menggunakan analisis Likert's, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi skor positif dengan skala 1 sampai 5. Berikut kriteria skor variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.4:

Tabel 3.11. Kriteria Skor Variabel Penelitian

SKOR	KRITERIA
1	Tidak Setuju
2	Kurang Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini dipilih karena: a) Pada penelitian ini terdapat hubungan kausal (sebab akibat) antara variabel bebas (budaya nasional) terhadap variabel

terikat (kinerja dosen). Selanjutnya teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yang dirumuskan dengan persamaan sebagai berikut: ⁴⁴(Hasan, 2002: 254)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja dosen
- X₁ = Perbedaan kekuasaan
- X₂ = Individualitas
- X₃ = Maskulinitas
- X₄ = Pengelakan terhadap ketidakpastian
- X₅ = Orientasi jangka panjang
- a = konstanta,
- b₁, b₂, ... b₅ = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji statistik F dan uji statistik t, dengan tingkat signifikan = 0,05.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

a. Hipotesis pengujiannya adalah:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5$$

⁴⁴ Iqbal, Hasan (2002), *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya* , Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm 254

Artinya: semua variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5$$

Artinya: semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

b. Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

c. Menggunakan F_{hitung} dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = MSR / MSE = \frac{SSR / K}{SSE / (n - k)}$$

Dimana:

$$SSR = \text{Sum of Square due to Regression} = \sum (\hat{Y}_i - \bar{Y})^2$$

$$SSE = \text{Sum of Square Error} = \sum (Y_i - \bar{Y})^2$$

n = jumlah observasi

k = jumlah parameter (termasuk *intercep*) dalam model

$$MSR = \text{Mean Square due to Regression} = SSR / k$$

$$MSE = \text{Mean Square due to Error} = SSE / n - k - 1$$

$$TSS = \text{Total Sum of Squares}$$

Tabel 3.12. ANOVA

Sumber	DF (Degree of Freedom)	SS (Sum of Squares)	MS (Mean Squares)	F_{hitung}
Regresi	k	SSR	MSR	(*)
Residual	$n - k - 1$	SSE	MSE	
Total	$n - 1$	TSS		

d. H_0 : diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ = tidak Signifikan

H_a : diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ = signifikan

2. Uji Determinasi (R^2)

Yaitu dengan menggunakan uji determinasi (R^2 atau Adj R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, artinya semakin besar nilai R^2 maka akan semakin baik model regresi dengan data yang ada.

3. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Menguji koefisien regresi masing-masing variabel independen secara parsial dengan menggunakan uji-test, dengan tahapan sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis operasional

$H_0 : b_1 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel perbedaan kekuasaan terhadap kinerja dosen

$H_a : b_1 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel perbedaan kekuasaan terhadap kinerja dosen

$H_0 : b_2 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel individualitas terhadap kinerja dosen

$H_a : b_2 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari individualitas terhadap kinerja dosen

$H_0 : b_3 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel maskulinitas terhadap kinerja dosen

$H_a : b_3 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel maskulinitas terhadap kinerja dosen

$H_0 : b_4 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pengelakan terhadap ketidakpastian terhadap kinerja dosen

$H_a : b_4 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel pengelakan terhadap ketidakpastian terhadap kinerja dosen

$H_0 : b_5 = 0$: artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel orientasi jangka panjang terhadap kinerja dosen

$H_a : b_5 \neq 0$: artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel orientasi jangka panjang terhadap kinerja dosen

c. Menentukan *level of signifikan* pada $\alpha = 0,05$

d. Menggunakan t_{hitung} dengan rumus sebagai berikut: (Imam Ghozali, 2005; 87)

$$t_{hitung} = \mathbf{Bi} / \mathbf{Se} (\mathbf{Bi})$$

Dimana :

$Bi = Unstandardized\ coefficients\ B$

$Se = Standard\ Error$

e. Keputusan:

H_0 : diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$ = tidak Signifikan

H_a : diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$ = Signifikan

Selanjutnya dari *Standardized Coeficients Beta* dapat diketahui besarnya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya

BAB IV

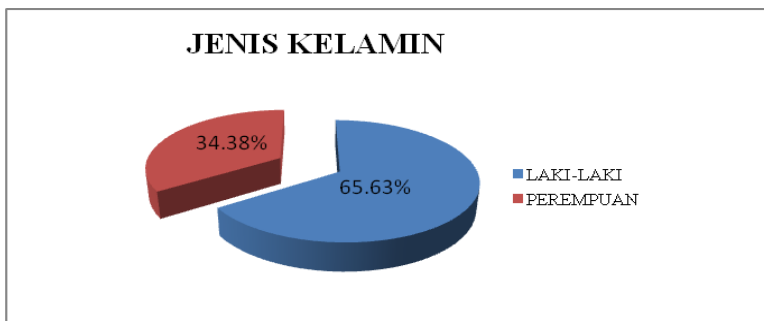
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 160 orang dosen baik Dosen yang di Perbantukan (DPK), Dosen PNS, dan Dosen Tetap Yayasan pada 7 (tujuh) Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Provinsi Riau yang terakreditasi yaitu FAI UIR, STAI Al-Azhar, STAI Auliaurrsyidin Tembilahan, STAI Madinatunnajah Rengat, STAI Nurul Falah AirMolek, STEI Syari'ah Bengkalis, dan UIN Suska Riau, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Dengan harapan informasi ini dapat dijadikan masukan bagi PTKI mengenai budaya nasional Hofstede dalam meningkatkan kinerja dosen sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi peluang kerja. Adapun karakteristik respondennya meliputi: jenis kelamin, status dosen, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

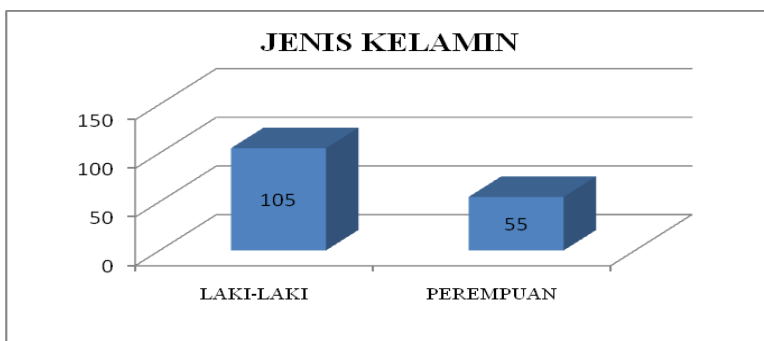
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki dan Perempuan, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian

Gambar 4.1.
Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



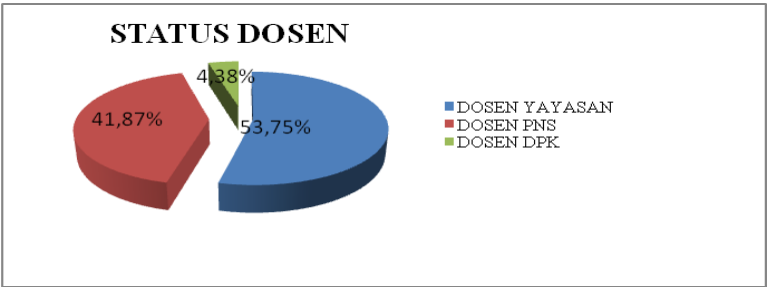
Sumber Hasil Penelitian

Gambar 4.2.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, Dosen yang mengajar disetiap PTKI yang terakreditasi di Provinsi Riau diusahakan untuk menjadi bagian dari penelitian ini, agar hasil penelitian dapat digeneralisir. Menurut jenis kelamin dapat dilihat bahwa responden pada umumnya adalah laki-laki sebanyak 105 orang dosen (65,63%) dan perempuan sebanyak 55 orang dosen (34,38%).

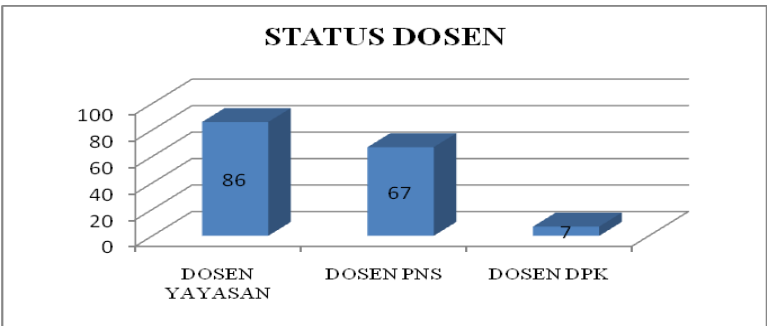
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Dosen

Karakteristik responden berdasarkan status dosen yaitu Dosen yang Diperbantukan (DPK), Dosen PNS, dan Dosen Yayasan, dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Hasil Penelitian

Gambar 4.3.
Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Status Dosen



Sumber : Hasil Penelitian

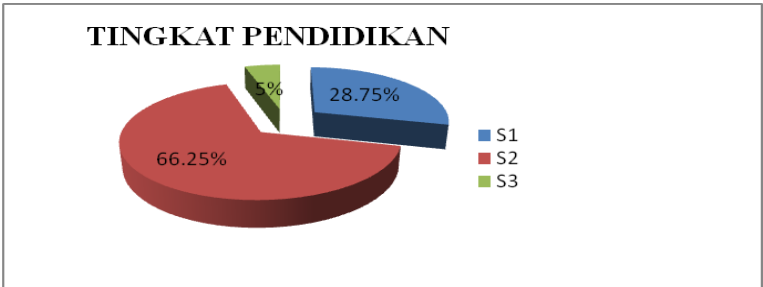
Gambar 4.4.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Status Dosen

Berdasarkan karakteristik responden menurut status dosen dapat dilihat bahwa sebagian besar dosen adalah Dosen Yayasan

yaitu sebanyak 86 orang (53,75%), 67 orang (41,88%) Dosen PNS, dan 7 orang (4,38%) Dosen yang Diperbantukan.

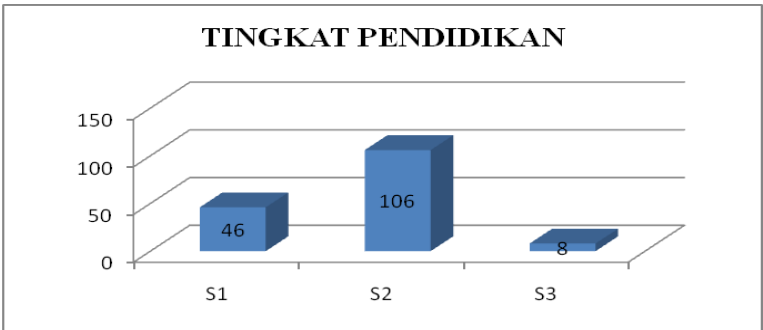
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu dosen berpendidikan S1, S2, dan S3 yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian

Gambar 4.5.
Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Hasil Penelitian

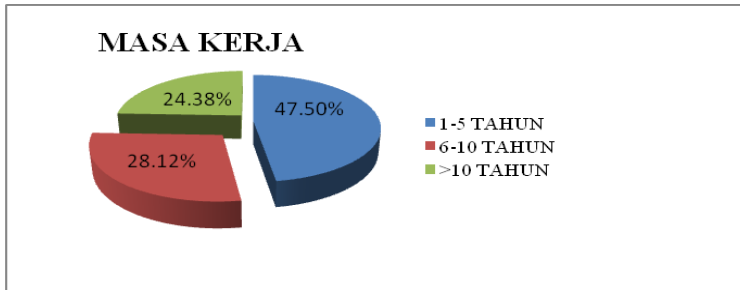
Gambar 4.6.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Bila dilihat dari tingkat pendidikan, yang diperkirakan dapat menggambarkan wawasan seorang dosen, pada umumnya responden mempunyai tingkat pendidikan S2 sebanyak 106 orang (66,25%), S1 sebanyak 46 orang (28,75%), dan tingkat pendidikan S3 hanya 8 (5%). Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Guru dan Dosen yang mewajibkan tenaga pendidik untuk tingkat Perguruan Tinggi minimal berpendidikan S2. Sedangkan bagi dosen yang masih berpendidikan S1 pada saat sekarang sedang mengikuti pendidikan S2, sebagai salah satu syarat mengikuti sertifikasi dosen.

Dari gambaran pendidikan responden tersebut dapat dikemukakan bahwa responden yang memiliki pendidikan yang lebih baik akan sangat responsif terhadap informasi dan teknologi. Dan mampu mengimplementasikan ilmu maupun teknologi yang dimilikinya untuk perkembangan dunia pendidikan.

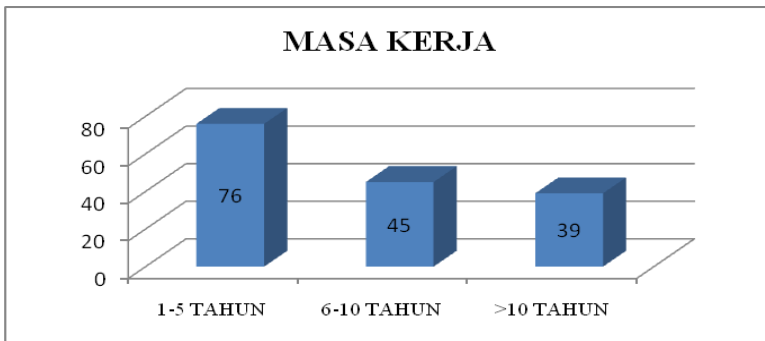
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja mengajar 1-5 tahun, masa kerja mengajar 6-10 tahun dan masa kerja mengajar lebih dari 10 tahun, yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Hasil Penelitian

Gambar 4.7.
Diagram Pastel Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja



Sumber: Hasil Penelitian

Gambar 4.8.
Diagram Batang Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dilihat dari masa kerja responden terdapat 76 orang (47,50%) dengan masa kerja selama 1-5 tahun, dan sebanyak 45 orang (28,12%) dengan masa kerja 6-10 tahun. Sedangkan dengan masa kerja > 10 tahun sebanyak 39 orang (24,38%). Biasanya semakin lama masa kerja maka semakin bertambah pengalaman dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang

terdiri dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta semakin besar keinginan dosen untuk tetap mengabdikan dan meningkatkan kepribadiannya sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi peluang kerja

B. Deskripsi Data

Hasil deskripsi data responden yakni variabel Budaya nasional Hofstede (X) yang terdiri dari Perbedaan kekuasaan (X_1), Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), Orientasi jangka panjang (X_5), dan variabel Kinerja Dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau, dapat dilihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Var	Kasus	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std Deviation	Variance
X_1	160	20	25	45	5830	36,44	4,348	18,902
X_2	160	15	4	19	1638	10,24	2,893	8,371
X_3	160	23	17	40	4883	30,52	4,157	17,283
X_4	160	22	7	29	2905	18,16	3,640	13,252
X_5	160	15	10	25	3001	18,76	3,236	10,475
Y	160	49	45	94	11274	70,46	7,141	50,992

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner

1. Deskriptif Variabel Perbedaan Kekuasaan (X_1)

Hasil deskriptif data variabel perbedaan kekuasaan terdapat jumlah kasus 160 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 20, skor minimum dari data = 25 dan

skor maksimum dari data 45. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 5830, rata-rata (mean) sebesar 36,44, simpangan baku (standar deviasi) = 4,348, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 18,902.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{responden} \\ &= 5 \times 9 \times 160 = 7200\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 5830

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\% \\ P &= \frac{5830}{7200} \times 100\% = 80,97\%\end{aligned}$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel perbedaan kekuasaan sebesar 80,97% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti tidak ada kesenjangan perbedaan kekuasaan pada PTKI di Provinsi Riau, dimana kepemimpinan bersifat konsultatif. Dosen diberikan kebebasan dalam menjalankan Tri

Dharma Perguruan Tinggi dan kebebasan dalam meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	1440	2880	4320	5760	7200
			5830		
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

2. Deskriptif Variabel Individualitas (X₂)

Hasil deskriptif data variabel individualitas menunjukkan bahwa jumlah kasus 160 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor minimum dari data = 4, dan skor maksimum dari data 19. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 1638, rata-rata (mean) sebesar 10,24, simpangan baku (standar deviasi) = 2,893, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 8,371.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned} \sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah} \\ &\qquad \qquad \qquad \text{responden} \\ &= 5 \times 4 \times 160 = 3200 \end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 1638
- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1638}{3200} \times 100\% = 51,19\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel individualitas sebesar 51,19% adalah termasuk dalam kategori netral. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, sikap individualitas tidak terlalu menonjol. Kepentingan organisasi lebih utama daripada kepentingan individu.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	640	1280	1920	2560	3200
		1638			
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

3. Deskriptif Variabel Maskulinitas (X₃)

Hasil deskriptif data variabel maskulinitas menunjukkan bahwa jumlah kasus 160 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 23, skor minimum dari data = 17, dan skor maksimum dari data 40. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 4883, rata-rata (mean) sebesar 30,52,

simpangan baku (standar deviasi) = 4,157, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 17,283.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{responden} \\ &= 5 \times 8 \times 160 = 6400\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 4883

- c. Mencari besarnya persentase (P)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\% \\ P &= \frac{4883}{6400} \times 100\% = 76,30\%\end{aligned}$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel maskulinitas sebesar 76,30% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, pengakuan individu dan promosi jabatan itu sangat penting. Untuk itu dosen diberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat dan diberi kebebasan untuk berkembang secara adil.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	1280	2560	3600 4883	5120	6400
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

4. Deskriptif Variabel Pengelakan terhadap ketidakpastian (X₄)

Hasil deskriptif data variabel pengelakan terhadap ketidakpastian menunjukkan bahwa jumlah kasus 160 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 22, skor minimum dari data = 7, dan skor maksimum dari data 29. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 2905, rata-rata (mean) sebesar 18,16, simpangan baku (standar deviasi) = 3,640, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 13,152.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{responden} \\ &= 5 \times 7 \times 160 = 5600\end{aligned}$$

- Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 2905

c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{2905}{5600} \times 100\% = 51,88\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel pengelakan terhadap ketidakpastian sebesar 51,88% adalah termasuk dalam kategori netral.

Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, sangat penting adanya pengelakan terhadap ketidakpastian dengan sistem monitoring yang kompleks dan dilakukan dengan teliti. Tingkat stress terhadap pekerjaan bisa di atasi dengan adanya kendali terhadap skedul kerja mereka.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	1120	2240 2905	3360	4480	5600
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

5. Deskriptif Variabel Orientasi Jangka Panjang (X₅)

Hasil deskriptif data variabel orientasi jangka panjang menunjukkan bahwa jumlah kasus 160 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 15, skor

minimum dari data = 10, dan skor maksimum dari data 25. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 3001, rata-rata (mean) sebesar 18,76, simpangan baku (standar deviasi) = 3,236, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 10,475.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- a. Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{responden} \\ &= 5 \times 5 \times 160 = 4000\end{aligned}$$

- b. Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 3001
c. Mencari besarnya persentase (P)

$$\begin{aligned}P &= \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\% \\ P &= \frac{3001}{4000} \times 100\% = 75,03\%\end{aligned}$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel orientasi jangka panjang sebesar 75,03% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, menyusun perencanaan dan investasi untuk masa depan itu sangat penting. Setiap Dosen di PTKI ini perlu membuat rencana karir mereka yang merupakan

investasi jangka panjang untuk bisa hidup lebih layak di masa yang akan datang.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	800	1600	2400	3200	4000
			3001		
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

6. Deskriptif Variabel Kinerja Dosen (Y)

Hasil deskriptif data variabel kinerja dosen menunjukkan bahwa jumlah kasus 160 responden yang mengisi angket. Diperoleh hasil untuk rentangan (range) = 49, skor minimum dari data = 45, dan skor maksimum dari data 94. Sedangkan jumlah keseluruhan (sum) sebesar 11274, rata-rata (mean) sebesar 70,46, simpangan baku (standar deviasi) = 7,141, dan tingkat penyebaran data (*variance*) = 50,992.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden tersebut masuk dalam kategori sangat setuju, setuju, netral, kurang setuju, maupun tidak setuju, maka langkah selanjutnya dianalisa dengan metode *Likert*.

- Menentukan besarnya skor kriterium ($\sum SK$)

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item} \times \text{jumlah} \\ &\quad \text{responden} \\ &= 5 \times 17 \times 160 = 13600\end{aligned}$$

- Jumlah skor hasil pengumpulan data (SH) = 11274

c. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{11274}{13600} \times 100\% = 82,90\%$$

Dari hasil analisa deskriptif dengan melihat nilai mean skor maupun skor rata-rata tertimbang dan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel kinerja dosen sebesar 82,90% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, Dosen telah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, baik dibidang pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:

0	2720	5440	8160	10880	13600
				11274	
1	2	3	4	5	
0 – 20%	21 – 40%	41 – 60%	61 – 80%	81 – 100%	
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju	

Rekapitulasi hasil observasi dan kuesioner yang dicapai masing-masing variabel, dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2. Rekapitulasi Hasil Observasi dan Kuesioner yang Dicapai Masing-Masing Variabel

Variabel	Skor yang dicapai	Skor maksimal	Persentase (%)
Perbedaan kekuasaan (X ₁)	5830	7200	80,97
Individualitas (X ₂)	1638	3200	51,19
Maskulinitas (X ₃)	4883	6400	76,30
Pengelakan terhadap ketidakpastian (X ₄)	2905	5600	51,88
Orientasi jangka panjang (X ₅)	3001	4000	75,03
Kinerja dosen (Y)	11274	13600	82,90

Sumber: Data Olahan Hasil Observasi dan Kuesioner

Dari tabel 4.2 terlihat bahwa persentase tertinggi adalah variabel kinerja dosen (Y) yaitu sebesar 82,90% dari skor maksimal 13600 dengan pencapaian skor total 11274, sedangkan terendah adalah variabel individualitas (X₂) yaitu sebesar 51,19% dari skor maksimal 3200 dengan pencapaian skor total sebesar 1638.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Untuk persoalan multikolinearitas, dapat dilihat pada kolom *Variance Inflation Factor* (VIF) yang mempunyai persamaan:

$$VIF = \frac{1}{Tolerance}$$

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa untuk variabel struktur organisasi (X₁) didapat nilai tolerance 1/0,616 yang hasilnya 1,623. Pada umumnya jika $VIF > 10$ maka variabel

tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas yang lain. Jika dilihat pada seluruh model dalam penelitian ini tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

Tabel 4.3. Hasil Uji Multikolinearitas dan Uji Autokorelasi

Model/Variabel	Collinearity Statistics		Durbin Watson
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,520	1,922	1,778
X ₂	0,673	1,486	
X ₃	0,524	1,908	
X ₄	0,721	1,387	
X ₅	0,736	1,359	

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa untuk variabel kekuasaan (X₁) didapat nilai tolerance 1/0,520 yang hasilnya 1,922. Pada umumnya jika VIF > 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas yang lain. Jika dilihat pada seluruh model dalam penelitian ini tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

2. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah ada masalah autokorelasi dalam persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan uji Durbin – Watson, dengan menggunakan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2}$$

Dimana: e_t = kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

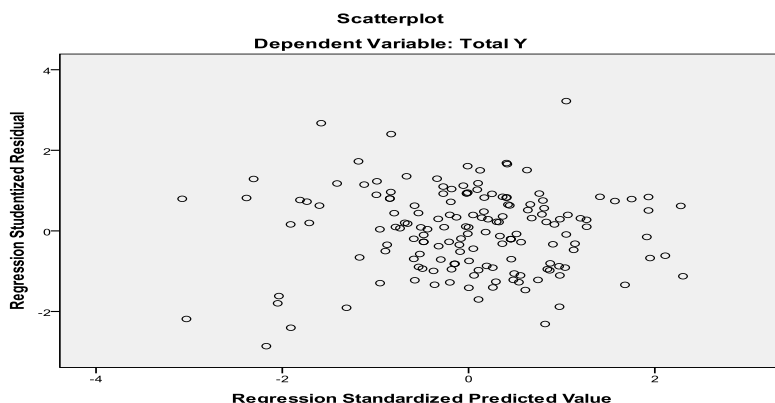
Dengan Ketentuan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi

Dari Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa nilai D-W sebesar 1,778, nilai ini terletak antara -2 sampai 2 yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada model yang dibuat.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Olahan

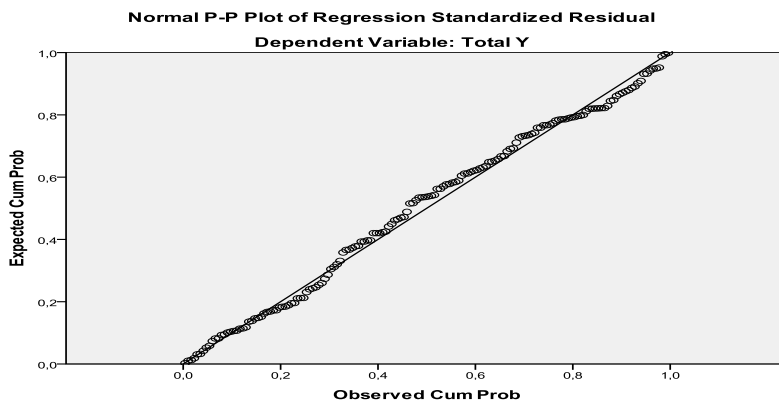
Gambar 4.9. Plot Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar 4.9 diatas tampak bahwa terlihat titik-titik (point-point) menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Ini berarti tidak ada persoalan heteroskedastisitas pada model yang dibuat, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi variabel Perbedaan kekuasaan (X_1), Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), dan Orientasi jangka panjang (X_5) terhadap Kinerja Dosen (Y).

4. Uji Normalitas

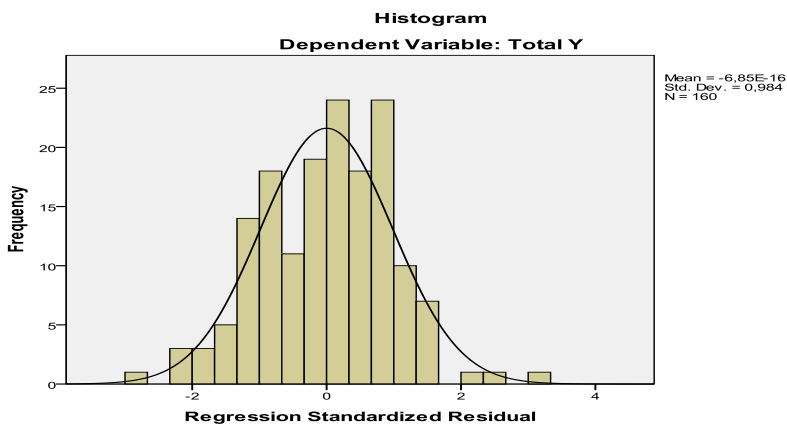
Selanjutnya berdasarkan Gambar 4.10 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hal ini

juga diperkuat oleh Gambar 4.11 di bawah ini bahwa data menunjukkan pola distribusi normal.



Sumber: Data Olahan

Gambar 4.10. Grafik Kenormalan Variabel



Sumber: Data Olahan

Gambar 4.11. Histogram

D. Pengujian Hipotesis

Melakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisa korelasi dan regresi linear berganda, di uraikan sebagai berikut:

1. Pembuktian Hipotesis Secara Simultan

Pembuktian kebenaran hipotesis secara bersama-sama digunakan uji Anova atau Uji F. Uji F yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi berganda dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada $\alpha = 0,05$, dengan ketentuan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan (X_1), Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), dan Orientasi jangka panjang (X_5) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan (X_1), Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), dan Orientasi jangka panjang (X_5) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS *release* 18, maka diperoleh data perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,062	5,676		5,472	0,000
X ₁	0,623	0,154	0,379	4,048	0,000
X ₂	0,128	0,203	0,052	0,627	0,532
X ₃	0,169	0,160	0,098	1,054	0,293
X ₄	0,151	0,156	0,077	0,966	0,335
X ₅	0,399	0,174	0,181	2,293	0,023
R : 0,544 R Squared : 0,296 Adj R ² : 0,273 F Ratio : 12,936 Sig. : 0,000					

Sumber: Data Olahan

Pada Tabel 4.4 Uji Anova, ternyata di dapat F_{hitung} adalah sebesar 12,936 dengan tingkat probabilitas 0,000, sedangkan F_{tabel} 2,27 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 31,67 > F_{tabel} = 2,27$. Dengan demikian Perbedaan Kekuasaan (X_1), Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), dan Orientasi jangka panjang (X_5) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau.

2. Uji Determinasi R² atau Adj R²

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pada Tabel 4.4 diatas diperoleh angka korelasi berganda (R) sebesar 0,544, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau memiliki hubungan yang cukup berarti. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

Selanjutnya angka Adjusted R square ($\text{Adj } R^2$) adalah sebesar 0,273, menunjukkan bahwa 27,3% kinerja dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau bisa diterangkan dengan Budaya nasional Hofstede yang terdiri Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang, sedangkan sisanya 72,7% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana

yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu Kinerja dosen dari kelima variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak diukur dari nilai t_{hitung} atau t_{ratio} dari masing-masing variabel independen (variabel bebas). Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut signifikan. Dan jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} berarti pengaruh tersebut tidak signifikan. Uji statistik tersebut dapat menghasilkan suatu variabel berpengaruh positif dan signifikan, berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan.

a. Adanya pengaruh yang signifikan antara Perbedaan kekuasaan terhadap Kinerja dosen.

Dari Tabel 4.4 diatas maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$: Artinya: secara parsial variabel perbedaan kekuasaan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsi Riau.

$H_a : b_1 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel perbedaan kekuasaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsi Riau.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 4,048, pada tingkat signifikan $0,05 : 2 = 0,25$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) $= n - k - 1 = 160 - 5 - 1 = 154$ di peroleh t_{tabel} sebesar 1,976.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 4,048 > t_{tabel} = 1,976$ berada dalam wilayah penolakan H_0 , maka hipotesis menolak H_0 , yang artinya bahwa secara parsial perbedaan kekuasaan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

b. Adanya pengaruh yang signifikan antara Individualitas terhadap Kinerja dosen.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$: Artinya: secara parsial variabel individualitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsi Riau.

$H_a : b_2 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel individualitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsi Riau.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 0,627, dengan t_{tabel} sebesar 1,976.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 0,627 < t_{tabel} = 1,976$, yang artinya bahwa secara parsial individualitas mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

c. Adanya pengaruh yang signifikan antara Maskulinitas terhadap Kinerja dosen.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_3 = 0$: Artinya: secara parsial variabel maskulinitas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsin Riau.

$H_a : b_3 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel maskulinitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsin Riau.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,054, dengan t_{tabel} sebesar 1,976.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 1,054 < t_{tabel} = 1,976$, yang artinya bahwa secara parsial maskulinitas mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

d. Adanya pengaruh yang signifikan antara Pengelakan terhadap ketidakpastian terhadap Kinerja dosen.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_4 = 0$: Artinya: secara parsial variabel Pengelakan terhadap ketidakpastian tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsin Riau.

$H_a : b_4 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel penghindaran ketidakpastian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsin Riau.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 1,054, dengan t_{tabel} sebesar 1,976.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 0,966 < t_{tabel} = 1,976$, yang artinya bahwa secara parsial Pengelakan terhadap ketidakpastian ketidakpastian mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

e. Adanya pengaruh yang signifikan antara Orientasi jangka panjang terhadap Kinerja dosen.

Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

$H_0 : b_5 = 0$: Artinya: secara parsial variabel orientasi jangka panjang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsin Riau.

$H_a : b_5 \neq 0$: Artinya: secara parsial variabel orientasi jangka panjang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsin Riau.

2) Menghitung harga statistik

Dari hasil analisis regresi yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 diatas, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,293, dengan t_{tabel} sebesar 1,976.

3) Kesimpulan

Karena $t_{hitung} = 2,293 > t_{tabel} = 1,976$, yang artinya bahwa secara parsial orientasi jangka panjang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

4. Model Regresi Linear Berganda

Penggunaan teknik analisis data regresi berganda (*multiple regression analysis*) pada penelitian ini dimaksudkan untuk mencari hubungan antara variabel bebas yaitu Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan (X_1),

Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), dan Orientasi jangka panjang (X_5) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja dosen (Y).

Berdasarkan pada *Unstandardized Coeficients Beta* pada Tabel 4.4 di atas, dari ke lima variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel individualitas, maskulinitas, dan pengelakan terhadap ketidakpastian tidak signifikan, dengan probabilitas signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau dipengaruhi oleh perbedaan kekuasaan dan orientasi jangka panjang, dengan persamaan matematis sebagai berikut:

$$Y = 31,062 + 0,623X_1 + 0,128X_2 + 0,169X_3 + 0,151X_4 + 0,399X_5 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 31,062 satuan menunjukkan peningkatan kinerja dosen jika variabel Budaya nasional yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang dianggap konstan (*ceteris paribus*), maka kinerja dosen adalah sebesar 31,062.
- b. Koefisien regresi variabel Perbedaan kekuasaan (X_1) = 0,623, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja dosen (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel Perbedaan kekuasaan (X_1) sebesar satu satuan, maka Kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 0,623 satuan,

dengan anggapan bahwa variabel yang lain *ceteris paribus* (konstan).

- c. Koefisien regresi variabel Orientasi jangka panjang (X_5) = 0,399, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja dosen (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel Orientasi jangka panjang (X_5) sebesar satu satuan, maka Kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 0,399 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

Selanjutnya dari *Standardized Coefficients Beta* pada Tabel 4.4 di atas diperoleh besaran pengaruh variabel perbedaan kekuasaan dan orientasi jangka panjang secara parsial terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau sebagai berikut :

- a. Variabel perbedaan kekuasaan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau sebesar 37,9%.
- b. Variabel orientasi jangka panjang secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau sebesar 18,10%.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya nasional Hofstede yang paling dominan mempengaruhi kinerja dosen pada PTKI di provinsi Riau adalah variabel perbedaan kekuasaan yaitu sebesar 37,9%.

E. Pembahasan

1. Budaya Nasional Hofstede

Globalisasi ekonomi dan adanya era perubahan dalam menghadapi perdagangan bebas merupakan tantangan serius bagi para pemimpin dan dosen. Hal ini menuntut kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan agar tetap eksis dan mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan siap memasuki dunia kerja.

Perkembangan perguruan tinggi di masa yang akan datang sangat ditentukan oleh profesionalisme tenaga pengajarnya. Maka oleh sebab itu semua pihak yang terkait harus mampu menciptakan budaya nasional Hofstede dalam rangka pencapaian tujuan perguruan tinggi. Sehingga tercipta kepuasan kerja dan kinerja pun meningkat.

Menurut Hofstede bahwa budaya nasional adalah sifat yang mempengaruhi cara berpikir dan perilaku manusia, secara kolektif sifat sekelompok orang dalam suatu negara.⁴⁵ Berdasarkan analisis faktor, Hofstede secara empiris menemukan ada lima dimensi budaya nasional, yaitu:⁴⁶ (1) Perbedaan kekuasaan (*power distance*), merupakan dimensi budaya yang menunjukkan adanya ketidak sejajaran (*inequality*) bagi anggota yang tidak mempunyai kekuatan dalam suatu institusi (keluarga, sekolah, dan masyarakat) atau organisasi (tempat bekerja), (2) Individualitas, merupakan

⁴⁵Hofstede, , *Cultures And Organizations, Intercultural Cooperation And Its Important For Survival.*, Harper Collin Business, London. 1991, pp 112

⁴⁶ Hofstede, op.cit, hlm 1

dimensi kebudayaan yang menunjukkan adanya sikap yang memandang kepentingan pribadi dan keluarga sebagai kepentingan utama ataukah sebagai kepentingan bersama di dalam suatu kelompok, (3) Maskulinitas, merupakan dimensi kebudayaan yang menunjukkan bahwa dalam tiap masyarakat terdapat peran yang berbeda-beda tergantung perbedaan jenis para anggotanya, (4) Pengelakan terhadap ketidakpastian, merupakan dimensi budaya yang menunjukkan sifat masyarakat dalam menghadapi lingkungan budaya yang tidak terstruktur, tidak jelas, dan tidak dapat diramalkan, (5) Orientasi jangka panjang, merupakan dimensi yang menunjukkan perspektif masyarakat dan sikap yang tekun yaitu mengatasi kendala dengan waktu, jika tidak dengan kemauan dan kekuatan.⁴⁷

Secara kualitatif, hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel perbedaan kekuasaan sebesar 80,97% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Ini berarti tidak ada kesenjangan perbedaan kekuasaan pada PTKI di Provinsi Riau, dimana kepemimpinan bersifat konsultatif. Dosen diberikan kebebasan dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan kebebasan dalam meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sedangkan dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel individualitas sebesar 51,19% adalah termasuk dalam kategori netral. Hal ini berarti pada PTKI di

⁴⁷ Hofstede, op.cit, hlm 20

Provinsi Riau, sikap individualitas tidak terlalu menonjol. Kepentingan organisasi lebih diutamakan daripada kepentingan individu.

Dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel maskulinitas sebesar 76,30% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, pengakuan individu dan promosi jabatan itu sangat penting. Untuk itu dosen diberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat dan diberi kebebasan untuk berkembang secara adil.

Selanjutnya dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel pengelakan terhadap ketidakpastian sebesar 51,88% adalah termasuk dalam kategori netral. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, sangat penting adanya pengelakan terhadap ketidakpastian dengan sistem monitoring yang komplek dan dilakukan dengan teliti. Tingkat stress terhadap pekerjaan bisa di atasi dengan adanya kendali terhadap skedul kerja mereka.

Dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel orientasi jangka panjang sebesar 75,03% adalah termasuk dalam kategori setuju. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, menyusun perencanaan dan investasi untuk masa depan itu sangat penting. Setiap Dosen di PTKI ini perlu membuat rencana karir mereka yang merupakan investasi jangka panjang untuk bisa hidup lebih layak di masa yang akan datang.

Secara kuantitatif, dari pembuktian terhadap hipotesis dengan menghimpun data yang diperoleh dari para responden dan

diolah dengan bantuan komputer yaitu program SPSS (*Statistical Packet for Social Science*) release 18,0 sehingga dapat dijelaskan pengaruh Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel perbedaan kekuasaan, individualitas, maskulinitas, pengelakan terhadap ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang terhadap kinerja dosen di PTKI di Provinsi Riau.

Maka berdasarkan pada hasil regresi linear berganda terbukti bahwa Budaya nasional Hofstede yang terdiri dari variabel perbedaan kekuasaan, individualitas, maskulinitas, pengelakan terhadap ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen pada PTKIS di Provinsi Riau. Sedangkan pembuktian secara parsial diketahui bahwa variabel perbedaan kekuasaan (X_1) dan variabel orientasi jangka panjang (X_5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dosen (Y). Dan variabel individualitas (X_2), maskulinitas (X_3), dan pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dosen (Y).

2. Kinerja Dosen

Yang dimaksud dengan kinerja dosen adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh dosen pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya dalam bidang pengajaran berdasarkan kepada indikator yang dikembangkan oleh Mitchel T.R dan Larson, yang

terdiri dari: Kemampuan, Prakarsa/Inisiatif, Ketepatan Waktu, Kualitas Hasil Kerja dan Komunikasi.⁴⁸

Secara kualitatif, dari hasil distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel kinerja dosen sebesar 82,90% adalah termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini berarti pada PTKI di Provinsi Riau, Dosen telah melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, baik dibidang pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Sedangkan secara kuantitatif , diperoleh angka korelasi berganda (R) sebesar 0,544, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya nasional yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau memiliki hubungan yang cukup berarti. Jadi dapat disimpulkan bahwa Budaya nasional yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup berarti terhadap kinerja dosen pada PTKI di Provinsi Riau.

Selanjutnya angka Adjusted R square ($\text{Adj } R^2$) adalah sebesar 0,273, menunjukkan bahwa 27,3% kinerja dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau bisa diterangkan dengan Budaya nasional yang terdiri Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang,

⁴⁸ Mitchel T.R dan Larson, op.cit, hlm 343

sedangkan sisanya 72,7% dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Untuk itu Pimpinan diharapkan dapat memberi masukan dan dapat diajak bekerja sama sehingga budaya nasional yang sudah terbentuk di organisasi dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja yang berdampak kepada peningkatan kinerja dosen. Begitu juga dengan rekan kerja saling mendukung setiap kegiatan dalam organisasi, meningkatkan prestasi kerja, dan tidak bersifat individualitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Secara kualitatif, diperoleh persentase tertinggi yaitu variabel kinerja dosen (Y) sebesar 82,90% dari skor maksimal 13600 dengan pencapaian skor total 11274, sedangkan terendah adalah variabel individualitas (X_2) yaitu sebesar 51,19% dari skor maksimal 3200 dengan pencapaian skor total sebesar 1638.
2. Secara kuantitatif diperoleh model persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 31,062 + 0,623X_1 + 0,128X_2 + 0,169X_3 + 0,151X_4 + 0,399X_5 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 31,062 satuan menunjukkan peningkatan kinerja dosen jika variabel Budaya nasional yang terdiri dari variabel Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang dianggap konstan (*ceteris paribus*), maka kinerja dosen adalah sebesar 31,062.
- b. Koefisien regresi variabel Perbedaan kekuasaan (X_1) = 0,623, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja dosen (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel Perbedaan kekuasaan (X_1)

sebesar satu satuan, maka Kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 0,623 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain *cateris paribus* (konstan).

- c. Koefisien regresi variabel Orientasi jangka panjang (X_5) = 0,399, ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja dosen (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan pada variabel Orientasi jangka panjang (X_5) sebesar satu satuan, maka Kinerja dosen (Y) akan meningkat sebesar 0,399 satuan, dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan, dengan menggunakan Uji Anova atau F test, diperoleh F_{hitung} sebesar 12,936 dengan tingkat probabilitas 0,000, sedangkan F_{tabel} 2,27 dengan tingkat signifikan (alpha) 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 31,67 > F_{tabel} = 2,27$. Dengan demikian Perbedaan Kekuasaan (X_1), Individualitas (X_2), Maskulinitas (X_3), Pengelakan terhadap ketidakpastian (X_4), dan Orientasi jangka panjang (X_5) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dosen (Y) pada PTKI di Provinsi Riau.
4. Pembuktian Hipotesis Secara Parsial, dengan menggunakan Uji t, yaitu sebagai berikut:
 - a. Nilai t-hitung variabel Perbedaan kekuasaan (X_1) adalah 4,048. Hal ini melebihi nilai t-tabel 1,975. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Perbedaan kekuasaan

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTKI di Provinsi Riau.

- b. Nilai t-hitung variabel Orientasi jangka panjang (X_5) adalah 2,293. Hal ini melebihi nilai t-tabel 1,975. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Orientasi jangka panjang mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dosen PTKI di Provinsi Riau.

B. Rekomendasi

1. Diharapkan budaya nasional Hofstede yang sudah terbentuk di dalam organisasi bagi semua pihak yang terkait harus dapat menciptakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja pada PTKI yang berdampak kepada peningkatan kinerja dosen.
2. Berdasarkan uji parsial, budaya nasional yang berkaitan dengan variabel perbedaan kekuasaan pada PTKI yang terangkum didalamnya kepemimpinan bersifat konsultatif, dosen diberikan kebebasan dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi dan kebebasan dalam meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sudah baik, dan pada masa yang akan datang lebih ditingkatkan. Begitu juga dengan variabel orientasi jangka panjang lebih ditingkatkan dalam mengembangkan PTKI di masa yang akan datang.
3. Diharapkan penelitian ini menjadi referensi buat penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Adler, N.J. (1997), *International Dimensions of Organizational Behavior*, Southwestern, Cincinnati, OH.
- B Werther, William, Jr, dan Keith Davis (1993), *Human Resources and Personel Management*, New York : Mc Graw-Hill.
- Bob Powers. (1992), *Instructor Excellence: Mastering the Delivery of Training*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Dastmalchian, A., Lee, S. and Ng, I. (2000), “*The interplay between organizational and national cultures: a comparison of organizational practices in Canada and South Korea using the competing values framework*”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 11 No. 2.
- Debdikbud. (1980), *Pedoman Pelaksanaan PPSPTK*, Buku II. Jakarta: Ditjen Dikti
- Hariandja, T Marihot (2002), *MSDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT Grasindo, Jakarta.
- Harris, Michael (1997), *Human Resources Management A Practical Approach*, New york: Harcourt Brace.
- Hasan, Iqbal (2002), *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hofstede, Geert, 1980, *Culture's Consequences, International Differences In Work Related Values*, Sage Publications, Beverly Hills, London
- _____ (2007), available at: www.geert-hofstede.com (retrieved December, 2007).

_____,(1991), *Cultures And Organizations, Intercultural Cooperation And Its Important For Survival.*, Harper Collin Business, London.

_____,. (2001), *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations*, Sage, Beverly Hills, CA.

Imam Ghozali, (2001), *Aplikasi Analisis Multivariate*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Joo Jung, Xuemei Su, Miguel Baeza and Soonkwan Hong (2008), *The effect of organizational culture stemming from national culture towards quality management deployment*, The TQM Magazine Vol. 20 No. 6, 2008.

Kluckhohn, F.R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, III: Row, Peterson.

Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A Critical Review of Concepts and Definitions* (Vol. 47): Harvard University Peabody Museum of American Archeology and Ethnology.

Lindholm, N. (2000), "*National Culture and Performance Management in MNC Subsidiaries*", International Studies of Management & Organization, Vol. 29 No. 4.

Marwansyah, & Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

Mc Kenna, Eugene and Nic Beech (2001), *The Essence of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta.

Mitchell, T.R dan Larson (1987), *People and Organizations, An Introduction to Organizational Behavior*. Singapore, McGraw – Hill Inc.

- O'Connor, G., Neale, 1995, *Cultural Versus Non-Cultural Influences On The Use of Performance Evaluation System in Singapore and South Korea*, Research Paper.
- Parson, Talcot and Adward A Shils eds 1951” Toward A General Theory of Action”, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Prawirosentono, Suyadi (1999), *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan (Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia)*, BPFE Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto (2002) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* , Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Schein, E.H. (2005), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco, CA
- Schuler, R.S., dan S.E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sunarto dan Sahedhy Noor (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UST, Yogyakarta.
- Tata, J. and Prasad, S. (1998), “*Cultural and structural constraints on total quality management implementation*”, Total Quality Management, Vol. 9 No. 8.
- Tylor,Edward. (1871). *Primitive Culture*. New York: J.P. Putnam’s Sons.1.
- Umar, Husein (2001), *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Depdiknas RI, Jakarta.

Zadjuli, Suroso Imam, 2001, *Peranan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Profesionalisasi di Era Global*. Kuliah Perdana Universitas Internasional Batam Tahun Akademik 2001/2002 di Kampus Universitas Internasional Batam.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN I : KUESIONER SEBELUM UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN



KONTRIBUSI BUDAYA NASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI PERGURUAN TINGGI KEAGAMAAN ISLAM (PTKI) DI PROVINSI RIAU

Peneliti :

DR. MAHYARNI, SE., MM

ASTUTI MEFLINDA., SE, MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu Dosen PTKI yang terhormat, berikut ini kami mohon kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner di bawah ini.

Di bawah ini ada sejumlah pertanyaan yang semuanya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Nasional yang terdiri dari Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang terhadap Kinerja Dosen.

Kami selaku Tim Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu.

Wassalam.

DATA RESPONDEN

Petunjuk Pengisian :

- Isilah terlebih dahulu data pribadi Bapak/Ibu, data serta jawaban Bapak/Ibu yang disampaikan akan dijamin kerahasiaannya.
- Berilah tanda ✓ (checklist) pada bagian yang sesuai dengan data Bapak/Ibu.

I. Identitas Pribadi

Nama PTKI/ Lokasi PTKI	:	<input type="text" value=" /"/>
Fakultas/Jurusan	:	<input type="text" value=" /"/>
Pendidikan Tertinggi	:	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3
Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> 1 – 5 Thn, <input type="checkbox"/> 6 -10 Thn, <input type="checkbox"/> > 10 Thn
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Status Dosen	:	<input type="checkbox"/> PNS <input type="checkbox"/> Yayasan <input type="checkbox"/> DPK
Pangkat/Jabatan Fungsional	:	<input type="text"/>
Mata Kuliah Keahlian	:	<input type="text"/>

II. Daftar Pertanyaan

Berikan tanda silang pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan-pernyataan dengan kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- | | | |
|------------------|---|-------------------|
| 1. Sangat Setuju | = | SS, dengan skor 5 |
| 2. Setuju | = | S, dengan skor 4 |
| 3. Netral | = | N, dengan skor 3 |
| 4. Kurang Setuju | = | KS, dengan skor 2 |
| 5. Tidak Setuju | = | TS, dengan skor 1 |

1. Perbedaan Kekuasaan (X₁)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Pimpinan memberikan toleransi yang tinggi bagi dosen dalam menjalankan aktivitas mengajar mereka.					
2.	Pimpinan juga mmemberikan kebebasan bagi dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat					
3.	Sudah menjadi kebiasaan dalam PTKI ini untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan Individu					
4.	Sudah menjadi tradisi di PTKI ini bagi setiap dosen diberi kebebasan dalam meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
5.	Adanya kemudahan bagi dosen yang diberikan peminanan dalam mengurus kenaikan pangkat masing-masing					
6.	Pimpinan tidak pernah menegur dosen jika tidak menjalankan aktivitas mengajar					
7.	Sudah menjadi kebiasaan dalam PTKI ini untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi					
8.	Di PTKI ini kebanyakan dosen tidak bekerja dengan baik kecuali jika dipaksa					
9.	Di PTKI ini informasi penting disembunyikan Atasan untuk dirinya sendiri					
10.	Di PTKI ini mudah mencari dukungan dan pertolongan ketika kita mempunyai masalah					

2. Individualitas (X₂)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Di PTKI ini setiap dosen lebih mementingkan kepentingan individu					
2.	Di PTKI ini rasa kebersamaannya sangat terasa dalam menyelesaikan masalah yang timbul					
3.	Setiap Dosen di PTKI ini selalu menjaga hubungan baik antara karyawan, dosen,					
4.	Sudah menjadi tradisi dalam PTKI ini untuk menggunakan kedudukan dalam menolong rekan dan keluarganya.					
5.	Di PTKI ini setiap orang bersikap individualistik, mereka menyelesaikan tugas yang diberikan karena memperoleh imbalan					
6.	Di PTKI ini setiap dosen lebih dituntut tanggung jawabnya dalam pekerjaan dari pada urusan keluarga					

3. Maskulinitas (X₃)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Di PTKI ini setiap dosen diberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat.					
2.	Di PTKI ini setiap dosen mempunyai keagresifan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Di PTKI ini setiap dosen didorong untuk berkomunikasi dengan bebas dan langsung kepada atasan					
4.	Di PTKI ini setiap dosen diberi kebebasan untuk berkembang secara adil					
5.	Di PTKI ini setiap dosen dibantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Suasana kerja yang aman dan santai mendorong dosen bekerja lebih giat					
7.	Keberhasilan dalam mencapai prestasi kerja lebih diperhatikan dibandingkan dengan keberhasilan dalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja					
8.	Dosen yang berprestasi lebih dihargai daripada dosen yang lainnya					

4. Pengelakan terhadap Ketidakpastian (X₄)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Di PTKI ini beban kerja sebagai dosen sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan tingkat stress dosen					
2.	Di PTKI ini dosen merasa sangat tertekan dalam bekerja					
3.	Di PTKI ini dosen merasa terkuras secara emosi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka					
4.	Di PTKI ini dosen harus berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Di PTKI ini dosen merasa frustrasi karena pekerjaan mereka.					
6.	Di PTKI ini dosen sudah memperhitungkan pengaruh eksternal terhadap lingkungan kerja mereka					
7.	Setiap Dosen di PTKI ini mempunyai kendali terhadap skedul kerja mereka					

5. Orientasi Jangka Panjang (X₅)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Setiap Dosen di PTKI ini sudah membuat rencana karir mereka					
2.	Di PTKI ini pekerjaan sebagai dosen merupakan investasi jangka panjang yang sangat berharga					
3.	Di PTKI ini imbalan sebagai dosen akan membuat saya bisa hidup lebih layak di masa yang akan datang					
4.	Setiap dosen di PTKI ini selalu menabung setiap bulannya dalam mempersiapkan masa depan mereka					
5.	Setiap dosen di PTKI ini harus selalu membuat rencana kerja mereka sekali setahun					

6. Kinerja Dosen

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya merasa tidak perlu mengekang mahasiswa dalam proses belajar mengajar					
2.	Saya menerapkan metode pengajaran dengan baik disetiap perkuliahan Saya					
3.	Pembuatan SAP merupakan suatu kewajiban bagi setiap dosen					
4.	Pembuatan buku dasars merupakan obsesi Saya sebagai dosen					
5.	Bagi Saya suatu keharusan menghasilkan penelitian tiap semester					
6.	Bagi Saya mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan sangat penting untuk menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan mengajar					
7.	Bagi Saya merupakan suatu kebanggaan jika bisa menghasilkan mahasiswa yang berprestasi					
8.	Saya tidak setuju jika mahasiswa hanya mengandalkan IPK saja untuk lulus					
9.	Saya selalu datang tepat waktu untuk mengajar					
10.	Saya selalu menggunakan waktu mengajar secara efektif dan efisien					
11.	Saya selalu disiplin dalam menentukan waktu selesai mengajar					
12.	Bagi Saya kepuasan mahasiswa dalam belajar merupakan hal yang sangat penting					
13.	Saya merasa gugup selama mengajar karena tidak menguasai					
14.	Saya mengajar sekehendak hati Saya, walaupun mahasiswa tidak mengerti apa yang Saya ajarkan					
15.	Saya senang apabila setiap semester bisa mengajar sesuai SAP					
16.	Saya senang apabila setiap materi yang disampaikan diminati mahasiswa					
17.	Saya selalu menerapkan kemampuan dalam menguasai kelas					

Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu

LAMPIRAN 2 : KUESIONER SETELAH UJI COBA

KUESIONER PENELITIAN



**KONTRIBUSI BUDAYA NASIONAL
DALAM MENINGKATKAN
KINERJA DOSEN**

Peneliti :

**DR. MAHYARNI, SE., MM
ASTUTI MEFLINDA, SE., MM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu Dosen PTKI yang terhormat, berikut ini kami mohon kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner di bawah ini.

Di bawah ini ada sejumlah pertanyaan yang semuanya bertujuan untuk mengetahui Kontribusi Budaya Nasional dalam Meningkatkan Kinerja Dosen yang terdiri dari Perbedaan kekuasaan, Individualitas, Maskulinitas, Pengelakan terhadap ketidakpastian, dan Orientasi jangka panjang terhadap Kinerja Dosen.

Kami selaku Tim Peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu.

Wassalam.

DATA RESPONDEN

Petunjuk Pengisian :

- Isilah terlebih dahulu data pribadi Bapak/Ibu, data serta jawaban Bapak/Ibu yang disampaikan akan dijamin kerahasiaannya.
- Berilah tanda ✓ (checklist) pada bagian yang sesuai dengan data Bapak/Ibu.

I. Identitas Pribadi

Nama PTKI/ Lokasi PTKI	:	<input type="text" value=" /"/>
Fakultas/Jurusan	:	<input type="text" value=" /"/>
Pendidikan Tertinggi	:	<input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 <input type="checkbox"/> S3
Masa Kerja	:	<input type="checkbox"/> 1 – 5 Thn, <input type="checkbox"/> 6 -10 Thn, <input type="checkbox"/> > 10 Thn
Jenis Kelamin	:	<input type="checkbox"/> Laki-Laki <input type="checkbox"/> Perempuan
Status Dosen	:	<input type="checkbox"/> PNS <input type="checkbox"/> Yayasan <input type="checkbox"/> DPK
Pangkat/Jabatan Fungsional	:	<input type="text"/>
Mata Kuliah Keahlian	:	<input type="text"/>

II. Daftar Pertanyaan

Berikan tanda silang pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan-pernyataan dengan kategori jawaban adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju = SS, dengan skor 5
2. Setuju = S, dengan skor 4
3. Netral = N, dengan skor 3
4. Kurang Setuju = KS, dengan skor 2
5. Tidak Setuju = TS, dengan skor 1

1. Perbedaan Kekuasaan (X_1)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Pimpinan memberikan toleransi yang tinggi bagi dosen dalam menjalankan aktivitas mengajar mereka.					
2.	Pimpinan juga mmemberikan kebebasan bagi dosen dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat					
3.	Sudah menjadi kebiasaan dalam PTKI ini untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan Individu					
4.	Sudah menjadi tradisi di PTKI ini bagi setiap dosen diberi kebebasan dalam meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi					
5.	Adanya kemudahan bagi dosen yang diberikan pimpinan dalam mengurus kenaikan pangkat masing-masing					
6.	Pimpinan tidak pernah menegur dosen jika tidak menjalankan aktivitas mengajar					
7.	Sudah menjadi kebiasaan dalam PTKI ini untuk bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi					
8.	Di PTKI ini kebanyakan dosen tidak bekerja dengan baik kecuali jika dipaksa					
9.	Di PTKI ini mudah mencari dukungan dan pertolongan ketika kita mempunyai masalah					

2. Individualitas (X₂)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Di PTKI ini setiap dosen lebih mementingkan kepentingan individu					
2.	Sudah menjadi tradisi dalam PTKI ini untuk menggunakan kedudukan dalam menolong rekan dan keluarganya					
3.	Di PTKI ini setiap orang bersikap individualistik, mereka menyelesaikan tugas yang diberikan karena memperoleh imbalan					
4.	Di PTKI ini setiap dosen lebih dituntut tanggung jawabnya dalam pekerjaan dari pada urusan keluarga					

3. Maskulinitas (X₃)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Di PTKI ini setiap dosen diberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat					
2.	Di PTKI ini setiap dosen mempunyai keagresifan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Di PTKI ini setiap dosen didorong untuk berkomunikasi dengan bebas dan langsung kepada atasan					
4.	Di PTKI ini setiap dosen diberi kebebasan berkembang secara adil					
5.	Di PTKI ini setiap dosen dibantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Suasana kerja yang aman dan santai mendorong dosen bekerja lebih giat					
7.	Keberhasilan dalam mencapai prestasi kerja lebih diperhatikan dibandingkan dengan keberhasilan dalam mempertahankan hubungan dengan rekan kerja					
8.	Dosen yang berprestasi lebih dihargai daripada dosen yang lainnya					

4. Pengelakan terhadap Ketidakpastian (X₄)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Di PTKI ini beban kerja sebagai dosen sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan tingkat stress dosen					
2.	Di PTKI ini dosen merasa sangat tertekan dalam bekerja					
3.	Di PTKI ini dosen merasa terkuras secara emosi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka					
4.	Di PTKI ini dosen harus berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Di PTKI ini dosen merasa frustrasi karena pekerjaan mereka					
6.	Di PTKI ini dosen sudah memperhitungkan pengaruh eksternal terhadap lingkungan kerja mereka					
7.	Setiap Dosen di PTKI ini mempunyai kendali terhadap skedul kerja mereka					

5. Orientasi Jangka Panjang (X₅)

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Setiap Dosen di PTKI ini sudah membuat rencana karir mereka					
2.	Di PTKI ini pekerjaan sebagai dosen merupakan investasi jangka panjang yang sangat berharga					
3.	Di PTKI ini imbalan sebagai dosen akan membuat saya bisa hidup lebih layak di masa yang akan datang					
4.	Setiap dosen di PTKI ini selalu menabung setiap bulannya dalam mempersiapkan masa depan mereka					
5.	Setiap dosen di PTKI ini harus selalu membuat rencana kerja mereka sekali setahun					

6. Kinerja Dosen

No	Butir Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya merasa tidak perlu mengekang mahasiswa dalam proses belajar mengajar					
2.	Saya menerapkan metode pengajaran dengan baik disetiap perkuliahan Saya					
3.	Pembuatan SAP merupakan suatu kewajiban bagi setiap dosen					
4.	Pembuatan buku daras merupakan obsesi Saya sebagai dosen					
5.	Bagi Saya suatu keharusan menghasilkan penelitian tiap semester					
6.	Bagi Saya mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan sangat penting untuk menambah wawasan dan meningkatkan kemampuan mengajar					
7.	Bagi Saya merupakan suatu kebanggaan jika bisa menghasilkan mahasiswa yang berprestasi					
8.	Saya tidak setuju jika mahasiswa hanya mengandalkan IPK saja untuk lulus					
9.	Saya selalu datang tepat waktu untuk mengajar					
10.	Saya selalu menggunakan waktu mengajar secara efektif dan efisien					
11.	Saya selalu disiplin dalam menentukan waktu selesai mengajar					
12.	Bagi Saya kepuasan mahasiswa dalam belajar merupakan hal yang sangat penting					
13.	Saya merasa gugup selama mengajar karena tidak menguasai					
14.	Saya mengajar sekehendak hati Saya, walaupun mahasiswa tidak mengerti apa yang Saya ajarkan					
15.	Saya senang apabila setiap semester bisa mengajar sesuai SAP					
16.	Saya senang apabila setiap materi yang disampaikan diminati mahasiswa					
17.	Saya selalu menerapkan kemampuan dalam menguasai kelas					

Terima kasih atas kerja sama Bapak/Ibu

LAMPIRAN 3 : REKAPITULASI DATA RESPONDEN UJI COBA

VARIABEL X₁

No. Res	Pernyataan									Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	4	1	3	1	3	3	1	4	23
2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	31
4	5	5	3	5	3	1	5	5	5	37
5	3	4	4	3	4	5	3	5	4	35
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
7	4	5	3	4	3	5	4	3	5	36
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
9	4	5	5	4	5	3	4	4	5	39
10	3	5	4	3	4	4	3	4	5	35
11	3	5	4	3	4	4	3	4	5	35
12	4	4	3	4	3	5	4	3	4	34
13	4	5	2	4	2	4	4	5	5	35
14	5	5	3	5	3	5	5	2	5	38
15	3	4	2	3	2	4	3	2	4	27
16	2	4	4	2	4	4	2	4	4	30
17	3	5	1	3	1	5	3	3	5	29
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
19	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
20	3	4	3	3	3	3	3	4	4	30
21	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33
22	3	5	4	3	4	4	3	4	5	35
23	3	4	2	3	2	1	3	3	4	25
24	4	4	3	4	3	4	4	4	4	34
25	3	5	3	3	3	4	3	2	5	31
26	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
27	5	5	4	5	4	3	5	4	5	40
28	4	4	5	4	5	5	4	3	4	38
29	5	5	4	5	4	5	5	5	5	43
30	2	4	3	2	3	3	2	2	4	25

VARIABEL X₂

No Res	Pernyataan				Total Skor
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	1	3	1	1	6
3	3	4	2	3	12
4	5	5	5	5	20
5	1	1	1	1	4
6	4	3	2	4	13
7	3	2	3	3	11
8	3	3	3	3	12
9	4	4	4	4	16
10	2	3	1	2	8
11	3	2	1	3	9
12	2	1	2	2	7
13	4	5	5	4	18
14	2	3	3	2	10
15	2	2	3	2	9
16	3	4	3	3	13
17	2	1	1	2	6
18	5	5	5	5	20
19	2	2	2	2	8
20	4	3	3	4	14
21	1	1	1	1	4
22	1	3	2	1	7
23	3	5	3	3	14
24	3	2	2	3	10
25	2	3	2	2	9
26	3	3	2	3	11
27	2	3	3	2	10
28	1	1	2	1	5
29	2	2	2	2	8
30	4	4	4	4	16

VARIABEL X₃

No Res	Pernyataan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	2	1	1	1	4	1	1	12
2	4	4	3	4	4	4	4	4	31
3	3	4	4	4	3	4	2	4	28
4	2	3	4	3	2	2	2	5	23
5	4	3	5	5	4	4	2	4	31
6	2	3	4	3	2	4	4	4	26
7	4	3	4	4	4	4	3	3	29
8	4	3	4	3	4	4	4	4	30
9	3	3	5	4	3	3	4	5	30
10	4	3	4	4	4	5	2	4	30
11	3	3	4	4	3	4	3	3	27
12	3	3	3	4	3	4	4	3	27
13	2	3	5	2	2	4	4	4	26
14	3	3	2	3	3	3	3	3	23
15	4	3	3	4	4	4	4	3	29
16	3	3	4	1	3	4	4	4	26
17	3	3	4	5	3	5	3	4	30
18	2	3	4	4	2	2	2	5	24
19	4	3	4	4	4	4	4	3	30
20	3	3	4	3	3	3	3	3	25
21	4	3	4	4	4	4	3	4	30
22	4	3	4	5	4	5	2	2	29
23	3	3	3	3	3	3	3	4	25
24	3	3	4	4	3	3	3	3	26
25	3	3	2	4	3	5	3	2	25
26	4	3	4	4	4	4	3	4	30
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31
28	4	3	3	5	4	4	3	2	28
29	5	3	5	5	5	5	5	5	38
30	3	3	4	3	3	4	4	4	28

VARIABEL X₄

No Res	Pernyataan							Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	1	2	2	1	1	9
2	1	1	1	4	1	4	4	16
3	3	2	2	4	2	4	4	21
4	5	3	3	5	3	3	3	25
5	2	1	2	4	1	4	4	18
6	2	3	4	4	1	4	4	22
7	2	2	2	2	2	3	3	16
8	3	2	3	3	2	3	4	20
9	4	4	4	4	4	3	5	28
10	2	1	2	4	1	4	4	18
11	3	2	2	4	2	3	4	20
12	3	2	3	3	1	2	3	17
13	2	2	2	4	1	4	2	17
14	3	1	1	2	2	3	3	15
15	2	3	3	3	3	3	2	19
16	3	4	3	4	2	3	4	23
17	1	1	1	1	1	1	1	7
18	4	1	2	2	2	4	4	19
19	2	2	2	4	2	4	4	20
20	2	1	2	4	1	3	3	16
21	1	1	1	1	1	2	3	10
22	2	2	2	4	1	3	4	18
23	2	2	2	2	2	2	2	14
24	2	2	2	3	2	3	3	17
25	2	2	2	4	4	3	3	20
26	3	1	2	4	1	4	4	19
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	2	2	4	1	2	5	19
29	4	2	2	4	2	4	4	22
30	4	3	4	4	2	4	3	24

VARIABEL X₅

No Res	Pernyataan					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	2	4	2	1	1	10
2	4	4	3	4	3	18
3	4	5	3	3	4	19
4	3	4	3	5	4	19
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	3	4	4	18
7	3	3	4	3	4	17
8	3	4	3	3	4	17
9	4	4	3	4	5	20
10	4	4	2	4	4	18
11	4	5	5	4	4	22
12	4	4	4	3	3	18
13	4	4	5	5	5	23
14	3	2	3	2	2	12
15	4	4	4	2	3	17
16	3	3	4	4	4	18
17	4	5	4	3	4	20
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	3	4	4	19
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	4	4	22
23	4	4	4	3	3	18
24	3	4	4	4	4	19
25	2	4	3	2	2	13
26	4	4	4	3	4	19
27	4	1	1	4	4	14
28	4	4	3	3	3	17
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	2	2	4	16

VARIABEL Y

No Res	Pernyataan																	Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	1	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	5	2	4	4	4	54
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	81
3	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	73
4	1	5	4	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	68
5	2	5	2	2	2	4	2	1	4	4	2	2	2	2	4	4	4	48
6	2	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	66
7	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	69
8	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
9	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	74
10	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	74
11	2	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	60
12	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	56
13	4	4	4	4	2	5	2	1	<u>4</u>	4	4	2	2	2	5	5	<u>4</u>	58
14	2	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	5	4	58
15	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	71
16	2	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	66
17	1	5	4	3	4	4	4	1	5	5	3	4	5	4	5	5	5	67
18	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83
19	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	63
20	1	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	64
21	2	4	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	5	4	5	5	5	69
22	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	4	75
23	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	71
24	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	69
25	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2579
26	2	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	627
27	2	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	64
28	2	5	5	3	3	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	4	4	65
29	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
30	2	4	4	2	3	5	3	4	4	5	2	3	4	3	3	4	4	59

LAMPIRAN 4 : REKAPITULASI DATA RESPONDEN
VARIABEL X₁

No Res	Pernyataan									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	1	4	4	5	5	5	5	37
2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	35
3	4	4	1	5	5	5	2	5	4	35
4	4	4	1	5	5	5	2	4	4	34
5	2	4	1	5	4	5	4	5	3	33
6	5	5	5	5	4	5	4	5	1	39
7	5	5	5	5	4	5	4	5	1	39
8	4	4	1	5	5	5	2	5	4	35
9	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
10	5	5	5	3	3	3	5	5	3	37
11	4	4	4	4	2	5	4	5	2	34
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
13	4	4	3	3	3	3	2	4	3	29
14	4	4	3	3	3	4	3	1	3	28
15	5	5	3	4	4	2	3	2	1	29
16	4	4	2	4	4	4	4	3	2	31
17	5	5	4	4	5	5	4	5	4	41
18	5	5	3	4	3	4	3	3	3	33
19	4	4	3	4	3	4	3	3	3	31
20	4	4	1	2	4	2	4	5	2	28
21	5	5	4	5	5	4	5	2	2	37
22	4	4	3	3	3	2	3	3	3	28
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
24	4	5	5	5	4	4	3	3	3	36
25	4	4	3	5	4	5	4	4	3	36
26	5	5	5	5	4	4	4	4	3	39
27	5	5	3	4	4	5	5	5	3	39
28	5	4	4	4	4	4	3	4	3	35
29	5	4	3	3	4	4	2	3	2	30
30	5	5	5	5	5	5	3	5	3	41
31	1	4	5	4	2	5	4	1	1	27
32	2	4	1	5	5	5	5	2	5	34
33	4	4	5	4	4	3	3	3	4	34
34	4	4	3	4	4	3	4	5	4	35
35	4	5	3	5	5	4	3	3	3	35
36	4	4	3	5	4	1	3	3	3	30
37	3	4	4	4	4	4	4	5	4	36

39	5	5	3	5	4	4	3	3	3	35
40	4	4	4	5	5	5	4	5	3	39
41	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
42	4	4	4	5	4	3	5	1	2	32
43	5	4	5	5	4	4	5	5	3	40
44	5	5	4	5	5	4	5	4	4	41
45	5	5	3	3	3	3	3	3	3	31
46	4	4	5	5	5	4	4	5	4	40
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
48	5	4	3	5	4	3	2	4	4	34
49	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
50	4	3	5	3	4	4	3	4	4	34
51	4	4	2	5	4	5	4	5	4	37
52	5	4	4	2	5	5	4	5	4	38
53	5	5	5	1	4	4	5	4	5	38
54	4	4	2	4	4	3	3	2	2	28
55	5	5	2	5	5	5	5	5	4	41
56	4	4	2	3	4	3	3	3	3	29
57	5	5	4	4	4	1	5	1	5	34
58	2	4	4	5	5	5	3	5	5	38
59	4	4	5	5	4	5	4	3	4	38
60	4	5	3	4	4	5	4	3	3	35
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
62	4	5	5	4	4	3	4	1	3	33
63	2	5	3	5	5	4	3	5	4	36
64	2	4	2	3	2	5	3	4	2	27
65	5	5	4	4	3	4	4	4	2	35
66	4	4	3	2	4	3	3	3	3	29
67	5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
68	5	5	4	4	4	2	4	4	4	36
69	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
70	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43
71	4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
72	5	5	4	5	5	5	5	5	4	43

73	4	5	5	4	5	5	4	5	2	39
74	5	5	4	5	3	5	4	5	3	39
75	5	5	1	3	5	5	5	5	5	39
76	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
77	4	5	3	5	4	5	4	5	4	39
78	4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
79	5	5	5	3	4	4	4	4	3	37
80	5	5	5	4	4	4	4	4	3	38
81	3	3	3	2	2	4	2	4	2	25
82	3	3	3	2	3	4	2	3	3	26
83	5	4	4	5	3	4	4	4	4	37
84	5	5	2	4	5	5	5	5	5	41
85	5	4	3	3	4	3	3	3	4	32
86	5	4	3	3	4	3	3	3	4	32
87	3	3	2	2	2	4	2	4	3	25
88	3	3	2	2	2	4	2	4	3	25
89	4	4	4	4	4	2	4	2	2	30
90	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39
91	5	5	3	4	5	5	5	5	5	42
92	4	4	4	5	5	3	4	2	4	35
93	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42
94	4	5	2	5	4	5	5	3	5	38
95	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
96	4	5	2	5	5	5	5	5	5	41
97	4	4	2	4	4	5	5	3	5	36
98	3	3	2	4	4	5	5	5	3	34
99	4	4	5	5	4	4	5	4	3	38
100	4	4	3	5	5	5	4	5	4	39
101	4	4	4	4	4	5	4	3	4	36
102	4	4	5	4	5	3	5	2	4	36
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
104	5	5	4	5	3	5	5	4	4	40
105	5	5	4	5	4	5	5	5	3	41
106	4	5	5	5	5	4	5	4	4	41

107	5	5	4	5	5	5	5	1	5	40
108	4	5	2	5	5	5	5	1	3	35
109	4	5	5	4	3	5	4	5	4	39
110	4	4	5	5	3	5	5	2	5	38
111	4	4	3	5	5	5	5	4	3	38
112	4	4	5	4	2	5	5	4	4	37
113	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
114	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
115	5	5	4	5	3	5	4	5	4	40
116	4	5	4	4	5	4	5	5	4	40
117	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
118	5	5	5	4	4	5	4	5	3	40
119	2	5	3	5	5	5	5	5	4	39
120	5	5	3	5	5	4	5	4	4	40
121	5	4	5	5	3	5	5	5	3	40
122	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
123	4	3	4	4	1	5	3	2	3	29
124	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
125	5	4	3	3	2	3	4	4	4	32
126	5	5	4	5	5	4	4	5	3	40
127	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
128	3	5	5	5	4	5	3	3	4	37
129	2	4	4	5	4	5	5	4	3	36
130	4	4	4	4	3	4	5	4	3	35
131	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
132	4	4	3	5	5	5	5	3	3	37
133	5	5	4	5	3	5	5	4	4	40
134	4	4	5	5	3	4	4	4	4	37
135	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
136	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34
137	4	4	3	4	3	4	4	4	2	32
138	5	4	3	4	4	5	4	4	4	37
139	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
140	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43

141	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
142	5	5	4	5	3	5	5	4	4	40
143	5	4	4	4	3	5	4	5	4	38
144	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36
145	4	4	1	5	4	5	4	5	4	36
146	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
147	5	4	4	5	4	4	4	5	3	38
148	4	4	5	4	3	5	3	5	3	36
149	5	5	3	5	5	5	5	5	5	43
150	5	5	3	5	4	5	3	5	3	38
151	5	5	4	5	5	3	5	5	1	38
152	5	5	3	5	3	4	5	4	4	38
153	2	5	3	5	2	5	5	5	5	37
154	5	5	5	5	4	5	4	5	5	43
155	5	5	4	5	5	3	5	5	1	38
156	5	5	4	5	5	3	5	5	1	38
157	5	5	5	5	5	5	1	5	5	41
158	5	5	4	5	5	3	5	5	2	39
159	5	5	5	5	4	5	1	5	5	40
160	4	4	3	5	3	1	5	5	4	34

VARIABEL X₂

No Res	Pernyataan				Total Skor
	1	2	3	4	
1	1	2	1	5	9
2	3	3	3	3	12
3	1	3	1	4	9
4	1	3	1	4	9
5	1	2	1	4	8
6	1	4	1	4	10
7	1	3	1	3	8
8	1	3	1	3	8
9	3	3	2	4	12
10	2	3	3	4	12
11	1	1	2	3	7
12	2	2	2	4	10
13	4	4	4	4	16
14	2	3	3	3	11
15	5	4	3	4	16
16	4	2	2	4	12
17	2	4	4	4	14
18	5	3	1	3	12
19	3	3	2	3	11
20	2	4	2	5	13
21	2	4	4	4	14
22	2	3	2	2	9
23	4	2	3	2	11
24	3	2	1	5	11
25	2	1	2	3	8
26	4	5	5	5	19
27	2	3	3	3	11
28	2	2	3	2	9
29	3	4	3	4	14
30	2	1	1	1	5

31	5	5	5	2	17
32	2	2	2	2	8
33	4	3	3	4	14
34	1	1	1	3	6
35	1	3	2	2	8
36	3	5	3	4	15
37	3	2	2	4	11
39	2	3	2	4	11
40	2	2	1	4	9
41	2	2	3	4	11
42	4	4	3	4	15
43	2	5	4	4	15
44	3	4	3	4	14
45	3	4	3	4	14
46	2	2	1	5	10
47	1	2	2	3	8
48	3	4	3	4	14
49	2	2	2	5	11
50	2	3	2	4	11
51	1	3	1	4	9
52	1	1	2	5	9
53	2	2	1	4	9
54	4	4	4	2	14
55	1	3	1	5	10
56	3	4	2	4	13
57	5	5	5	4	19
58	1	1	1	2	5
59	4	3	2	5	14
60	3	2	3	3	11
61	3	3	3	4	13
62	4	4	4	4	16
63	2	3	1	5	11
64	2	5	4	3	14
65	3	2	2	4	11

66	3	3	3	3	12
67	2	4	2	1	9
68	4	4	4	4	16
69	2	3	2	3	10
70	1	1	1	4	7
71	3	3	2	4	12
72	2	2	2	4	10
73	1	2	2	3	8
74	1	2	1	4	8
75	3	2	2	4	11
76	1	3	1	5	10
77	1	4	2	5	12
78	1	1	1	4	7
79	1	3	1	4	9
80	1	3	1	5	10
81	3	2	3	3	11
82	3	3	3	3	12
83	2	2	2	4	10
84	2	4	1	3	10
85	2	3	3	2	10
86	2	3	3	2	10
87	2	2	3	3	10
88	3	3	4	3	13
89	3	2	2	2	9
90	2	3	2	4	11
91	2	4	1	3	10
92	1	1	1	4	7
93	1	4	1	4	10
94	3	3	1	5	12
95	4	3	3	3	13
96	2	3	2	4	11
97	3	4	2	4	13
98	2	1	1	5	9
99	3	3	2	3	11

100	3	3	2	3	11
101	3	3	1	4	11
102	1	1	1	4	7
103	1	1	2	4	8
104	1	1	1	3	6
105	1	2	2	4	9
106	1	1	2	4	8
107	5	5	5	3	18
108	2	2	2	3	9
109	1	2	2	4	9
110	1	3	2	1	7
111	2	2	2	5	11
112	1	2	2	3	8
113	2	2	2	4	10
114	2	4	1	4	11
115	2	4	2	3	11
116	2	5	1	5	13
117	2	2	2	4	10
118	2	1	2	3	8
119	1	1	2	4	8
120	3	2	4	2	11
121	1	3	1	3	8
122	1	2	1	4	8
123	4	3	1	4	12
124	2	3	2	3	10
125	3	2	2	2	9
126	1	2	1	3	7
127	1	1	1	4	7
128	2	2	2	5	11
129	2	2	2	4	10
130	2	3	2	4	11
131	2	1	1	5	9
132	3	4	3	4	14
133	1	1	1	3	6

134	2	3	2	4	11
135	1	2	2	4	9
136	1	1	1	4	7
137	1	2	2	4	9
138	2	4	4	4	14
139	1	2	1	4	8
140	3	2	1	5	11
141	3	2	1	5	11
142	1	1	1	3	6
143	1	4	1	4	10
144	2	1	2	4	9
145	1	2	1	4	8
146	1	2	2	4	9
147	2	2	1	4	9
148	3	2	3	2	10
149	1	1	1	3	6
150	1	2	1	3	7
151	1	1	1	1	4
152	3	3	2	5	13
153	1	1	1	1	4
154	1	5	1	1	8
155	1	1	1	1	4
156	1	1	1	1	4
157	1	1	1	5	8
158	1	1	1	1	4
159	1	1	1	5	8
160	1	2	2	4	9

VARIABEL X₃

No Res	Pernyataan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	5	4	5	2	2	30
2	5	4	4	4	4	4	3	3	31
3	5	5	4	5	2	4	3	4	32
4	5	5	4	5	2	4	3	4	32
5	4	4	4	5	4	4	3	2	30
6	5	4	4	3	3	4	3	2	28
7	5	4	4	3	3	4	3	2	28
8	5	5	4	5	2	4	3	4	32
9	4	3	4	4	4	4	3	4	30
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	2	3	5	4	4	3	2	27
12	5	2	5	5	5	5	5	5	37
13	4	3	3	3	3	4	4	4	28
14	3	3	3	2	3	2	2	3	21
15	4	3	3	2	2	3	1	2	20
16	4	4	4	4	3	4	4	3	30
17	5	5	5	4	4	5	4	4	36
18	4	5	1	3	5	5	5	3	31
19	4	4	2	3	4	4	4	3	28
20	3	2	4	2	3	3	4	3	24
21	5	5	5	5	5	5	2	4	36
22	4	3	3	3	3	3	3	3	25
23	4	4	3	3	3	3	4	4	28
24	4	4	4	4	3	4	3	3	29
25	4	3	3	4	3	4	4	3	28
26	4	4	4	2	2	4	4	4	28
27	4	3	4	3	3	3	3	3	26
28	4	4	3	4	4	4	4	3	30
29	4	4	3	1	3	4	4	4	27
30	5	3	5	5	3	5	3	4	33

31	4	4	5	4	2	2	2	5	28
32	5	4	4	4	4	4	4	3	32
33	4	3	4	3	3	3	3	3	26
34	4	4	4	4	4	4	3	4	31
35	4	4	4	5	4	5	2	2	30
36	5	4	4	3	3	3	3	4	29
37	4	3	3	4	3	3	3	3	26
39	4	4	3	4	3	5	3	2	28
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	5	4	4	4	3	4	3	32
42	4	4	4	5	5	5	5	5	37
43	4	5	4	4	3	4	5	4	33
44	5	5	4	4	4	4	2	5	33
45	4	4	4	2	3	4	4	4	29
46	5	4	5	4	2	2	2	5	29
47	4	4	4	4	4	4	3	4	31
48	4	4	4	4	4	3	3	4	30
49	4	4	3	3	3	5	3	4	29
50	4	3	4	3	4	4	4	3	29
51	4	4	4	5	3	4	4	3	31
52	5	4	4	5	4	5	2	4	33
53	4	5	5	4	5	5	1	5	34
54	2	3	4	1	1	4	1	1	17
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	2	4	4	3	4	2	4	27
57	5	4	3	3	2	2	2	5	26
58	5	5	4	5	4	4	2	4	33
59	4	4	3	3	2	4	4	4	28
60	4	3	3	4	4	4	3	3	28
61	4	4	4	3	4	4	4	4	31
62	4	4	4	4	3	3	4	5	31
63	5	5	4	4	4	5	2	4	33
64	4	3	2	3	3	3	3	4	25
65	4	4	4	4	3	4	4	3	30

66	4	3	3	3	3	3	3	4	26
67	2	5	4	2	2	5	4	2	26
68	4	4	4	2	2	4	3	3	26
69	4	3	2	3	3	4	3	2	24
70	5	5	4	4	4	4	1	1	28
71	4	3	3	3	4	4	3	3	27
72	5	4	4	5	4	5	4	4	35
73	4	3	4	5	4	5	2	2	29
74	5	4	4	4	2	5	4	4	32
75	5	4	5	5	4	4	2	3	32
76	5	4	4	4	4	4	4	2	31
77	4	4	4	4	3	4	3	4	30
78	5	4	4	4	4	4	3	3	31
79	5	4	4	4	4	4	4	3	32
80	5	4	4	4	4	4	4	3	32
81	3	3	3	3	4	3	3	4	26
82	3	3	3	3	3	3	4	3	25
83	5	4	4	3	4	5	4	5	34
84	5	5	4	4	4	5	3	3	33
85	4	3	3	3	3	4	3	3	26
86	4	3	3	3	3	4	3	3	26
87	3	3	3	3	2	3	3	3	23
88	3	3	3	3	4	4	3	3	26
89	3	3	2	2	2	2	2	2	18
90	4	4	4	4	5	5	4	3	33
91	5	5	4	4	4	5	3	3	33
92	4	4	4	4	3	1	4	3	27
93	4	4	4	4	4	4	2	2	28
94	5	4	5	5	4	5	3	5	36
95	3	3	3	3	2	4	3	3	24
96	5	5	4	5	4	5	4	4	36
97	4	4	4	4	4	5	4	2	31
98	5	4	5	5	4	5	5	5	38
99	4	4	4	4	4	4	3	3	30

100	5	4	5	4	4	5	4	3	34
101	5	4	4	4	4	4	4	4	33
102	4	4	4	4	3	1	4	3	27
103	5	5	4	5	4	5	5	4	37
104	5	4	4	5	4	5	1	2	30
105	5	5	4	5	4	4	3	4	34
106	5	5	4	4	2	4	4	1	29
107	5	5	5	5	5	5	5	5	40
108	5	2	5	5	5	5	5	3	35
109	5	5	4	5	4	5	5	2	35
110	4	4	4	4	4	4	2	4	30
111	4	5	3	5	3	4	5	3	32
112	4	4	4	5	2	4	2	4	29
113	4	4	4	4	4	4	3	4	31
114	4	4	4	5	4	4	4	4	33
115	5	5	1	5	5	5	4	3	33
116	5	4	5	5	5	4	2	2	32
117	4	4	4	4	4	4	3	4	31
118	4	4	4	4	4	4	3	2	29
119	5	4	4	4	4	4	4	4	33
120	5	5	5	4	5	4	2	2	32
121	5	4	4	4	4	4	2	3	30
122	5	5	3	5	2	5	4	4	33
123	1	4	4	1	4	1	1	1	17
124	4	3	3	4	3	4	3	3	27
125	4	3	3	2	1	4	3	2	22
126	5	4	4	4	4	4	4	2	31
127	5	5	5	5	5	5	5	4	39
128	5	5	5	4	4	4	2	3	32
129	4	4	4	4	3	4	5	2	30
130	5	4	3	3	3	5	4	3	30
131	5	5	4	5	5	5	5	5	39
132	5	4	3	4	3	5	3	5	32
133	5	4	4	5	4	5	1	2	30

134	5	4	4	4	4	5	4	4	34
135	5	4	2	5	5	4	5	4	34
136	5	4	4	4	4	4	4	4	33
137	5	4	4	4	4	5	4	4	34
138	4	4	4	4	4	4	4	2	30
139	5	4	4	5	2	5	2	4	31
140	5	4	5	5	4	5	5	4	37
141	5	4	5	5	4	5	5	4	37
142	5	4	4	5	4	5	1	2	30
143	4	4	4	4	4	5	4	1	30
144	5	4	3	4	3	4	4	2	29
145	4	4	3	4	3	4	2	3	27
146	5	4	2	5	5	4	5	4	34
147	3	3	4	4	4	4	2	3	27
148	4	4	3	4	3	4	3	2	27
149	5	5	5	3	5	5	5	5	38
150	5	4	2	4	4	4	4	3	30
151	5	4	4	5	4	4	5	5	36
152	5	5	5	5	4	3	3	3	33
153	5	5	4	5	3	4	5	4	35
154	5	5	3	5	3	5	5	5	36
155	5	4	4	5	4	4	5	5	36
156	5	4	4	5	4	4	5	5	36
157	5	5	5	5	5	5	5	1	36
158	5	4	4	5	4	4	5	5	36
159	5	5	5	5	5	5	5	1	36
160	4	4	4	4	4	5	4	4	33

VARIABEL X₄

No Res	Pernyataan							Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	2	1	4	1	4	4	18
2	3	3	3	4	3	3	3	22
3	1	1	2	3	1	3	4	15
4	1	1	2	3	1	3	4	15
5	1	1	1	2	1	4	4	14
6	1	1	1	4	1	2	4	14
7	1	1	1	4	1	2	4	14
8	1	1	2	3	1	3	4	15
9	3	1	2	4	1	4	4	19
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	3	2	2	4	1	2	5	19
12	4	2	2	4	2	4	4	22
13	4	3	4	4	2	4	3	24
14	3	3	4	3	3	3	4	23
15	5	4	4	3	3	3	3	25
16	2	3	4	4	4	3	4	24
17	4	2	2	4	2	4	4	22
18	2	1	4	3	2	2	4	18
19	2	1	2	4	2	2	4	17
20	3	2	2	4	2	4	4	21
21	5	2	2	4	2	4	4	23
22	3	3	3	3	3	3	3	21
23	4	3	4	4	3	4	4	26
24	3	2	2	4	2	3	4	20
25	3	2	3	3	1	2	3	17
26	2	2	2	4	1	4	2	17
27	3	1	1	2	2	3	3	15
28	2	3	3	3	3	3	2	19
29	3	4	3	4	2	3	4	23
30	1	1	1	1	1	1	1	7

31	4	1	2	2	2	4	4	19
32	2	2	2	4	2	4	4	20
33	2	1	2	4	1	3	3	16
34	1	1	1	1	1	2	3	10
35	2	2	2	4	1	3	4	18
36	2	2	2	2	2	2	2	14
37	2	2	2	3	2	3	3	17
39	2	2	2	4	4	3	3	20
40	4	2	2	4	2	4	4	22
41	4	4	3	4	2	2	3	22
42	2	4	4	4	2	2	4	22
43	4	2	1	4	2	4	4	21
44	3	2	2	4	2	4	4	21
45	2	2	2	4	2	3	4	19
46	2	2	2	5	2	4	5	22
47	2	2	2	3	2	2	4	17
48	2	2	2	4	2	4	4	20
49	4	2	2	3	2	3	3	19
50	2	2	2	4	2	4	3	19
51	2	1	2	2	1	4	3	15
52	1	1	1	5	1	4	4	17
53	2	2	2	5	2	5	5	23
54	1	1	1	2	2	1	1	9
55	1	1	1	4	1	4	4	16
56	3	2	2	4	2	4	4	21
57	5	3	3	5	3	3	3	25
58	2	1	2	4	1	4	4	18
59	2	3	4	4	1	4	4	22
60	2	2	2	2	2	3	3	16
61	3	2	3	3	2	3	4	20
62	4	4	4	4	4	3	5	28
63	2	1	2	4	1	4	4	18
64	2	2	2	2	1	2	3	14
65	2	2	2	2	2	2	2	14

66	3	3	3	3	3	3	3	21
67	2	2	2	2	2	4	4	18
68	2	2	2	4	2	4	4	20
69	2	2	2	2	2	4	4	18
70	4	1	1	3	1	4	4	18
71	4	2	3	4	3	2	4	22
72	2	1	1	4	1	3	3	15
73	2	2	1	4	1	3	4	17
74	2	1	1	2	1	2	4	13
75	2	2	2	2	1	3	4	16
76	2	2	1	4	2	3	3	17
77	2	1	1	3	1	4	4	16
78	2	1	1	3	1	4	4	16
79	2	2	1	4	2	3	3	17
80	2	2	1	5	2	4	4	20
81	2	3	2	2	2	2	2	15
82	3	3	3	3	2	3	3	20
83	2	2	1	4	2	3	4	18
84	1	1	1	4	1	4	4	16
85	3	3	3	4	3	3	3	22
86	3	3	3	4	3	3	3	22
87	3	3	3	2	2	2	3	18
88	4	4	3	3	3	3	3	23
89	3	3	2	3	2	3	2	18
90	2	2	2	4	2	4	4	20
91	1	1	1	4	1	4	4	16
92	2	1	4	1	1	2	2	13
93	2	2	2	4	2	4	4	20
94	1	1	1	3	1	3	4	14
95	3	3	3	3	3	3	3	21
96	4	3	2	4	2	4	4	23
97	2	1	2	3	2	3	4	17
98	5	4	3	4	3	3	4	26
99	3	3	3	3	3	3	3	21

100	5	2	3	2	1	4	4	21
101	1	1	1	4	1	4	4	16
102	3	2	1	4	1	4	4	19
103	2	1	1	4	1	5	5	19
104	2	1	2	4	2	4	1	16
105	2	1	2	4	1	4	4	18
106	1	1	1	4	1	4	3	15
107	3	1	5	5	5	5	5	29
108	3	2	2	4	2	3	4	20
109	2	2	2	4	2	4	4	20
110	4	2	3	4	2	4	4	23
111	2	1	2	3	2	4	4	18
112	2	1	1	2	1	2	4	13
113	3	2	2	2	1	2	3	15
114	3	2	2	4	2	2	4	19
115	1	1	1	4	1	4	5	17
116	1	2	1	4	1	3	4	16
117	2	2	2	4	1	4	4	19
118	2	1	1	1	1	3	3	12
119	4	1	1	4	1	4	4	19
120	2	1	2	4	2	4	5	20
121	2	1	1	3	1	3	4	15
122	2	1	2	5	1	5	5	21
123	3	1	1	4	4	4	4	21
124	3	2	2	3	3	3	3	19
125	3	3	2	2	2	3	3	18
126	1	1	2	2	2	4	1	13
127	2	1	1	4	1	5	4	18
128	2	2	1	4	1	3	4	17
129	1	1	1	4	2	4	4	17
130	3	2	2	4	1	3	3	18
131	2	1	1	3	1	3	3	14
132	2	2	2	3	1	3	4	17
133	2	1	2	4	2	4	1	16

134	3	2	2	4	1	4	4	20
135	2	1	1	4	1	5	5	19
136	2	1	1	4	1	4	4	17
137	2	1	2	4	1	4	4	18
138	2	1	1	4	3	4	4	19
139	1	1	1	3	1	3	4	14
140	4	1	1	4	1	4	4	19
141	4	1	1	4	1	4	4	19
142	2	1	2	4	2	4	1	16
143	1	1	1	4	1	4	4	16
144	1	1	1	4	1	4	4	16
145	1	1	1	3	1	4	3	14
146	2	1	1	4	1	5	5	19
147	2	2	1	2	1	3	3	14
148	2	2	1	1	2	3	3	14
149	1	1	1	5	1	5	5	19
150	3	2	2	2	1	3	4	17
151	1	1	1	1	1	2	4	11
152	2	1	1	4	2	4	5	19
153	4	1	1	2	1	4	5	18
154	4	1	1	5	1	1	5	18
155	1	1	1	1	1	2	4	11
156	1	1	1	1	1	2	4	11
157	1	1	1	5	1	5	5	19
158	1	1	1	1	1	2	4	11
159	1	1	1	5	1	5	5	19
160	3	2	2	2	2	3	2	16

VARIABEL X₅

No Res	Pernyataan					Total Skor
	1	2	3	4	5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	3	3	3	17
3	4	5	5	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	3	3	2	4	5	17
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	5	5	4	22
9	4	4	4	3	4	19
10	4	1	1	4	4	14
11	4	4	3	3	3	17
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	2	2	4	16
14	3	2	4	3	5	17
15	3	4	1	3	4	15
16	4	3	3	3	3	16
17	4	5	4	5	5	23
18	5	5	4	4	4	22
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	3	5	19
21	4	5	4	4	4	21
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	3	2	4	17
24	4	5	5	4	4	22
25	4	4	4	3	3	18
26	4	4	5	5	5	23
27	3	2	3	2	2	12
28	4	4	4	2	3	17
29	3	3	4	4	4	18
30	4	5	4	3	4	20

31	5	5	5	5	4	24
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	4	4	20
35	5	5	4	4	4	22
36	4	4	4	3	3	18
37	3	4	4	4	4	19
39	2	4	3	2	2	13
40	4	4	4	3	4	19
41	4	4	3	4	4	19
42	4	5	4	2	3	18
43	4	4	3	3	5	19
44	4	5	4	3	4	20
45	4	4	4	3	5	20
46	5	4	5	4	4	22
47	4	5	4	5	4	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	3	3	18
50	3	5	4	4	4	20
51	3	4	3	3	5	18
52	5	5	4	5	5	24
53	4	4	4	4	4	20
54	2	4	2	1	1	10
55	4	4	3	4	3	18
56	4	5	3	3	4	19
57	3	4	3	5	4	19
58	5	5	5	5	5	25
59	4	3	3	4	4	18
60	3	3	4	3	4	17
61	3	4	3	3	4	17
62	4	4	3	4	5	20
63	4	4	2	4	4	18
64	3	3	2	3	2	13
65	4	4	4	3	4	19

66	3	3	2	3	3	14
67	2	4	4	2	4	16
68	4	2	2	2	4	14
69	3	2	3	2	3	13
70	4	5	5	5	4	23
71	4	4	4	3	3	18
72	4	4	4	4	3	19
73	3	4	2	3	4	16
74	4	4	2	4	4	18
75	4	4	4	3	4	19
76	4	4	4	3	3	18
77	4	4	4	4	4	20
78	4	4	3	3	3	17
79	4	4	4	3	3	18
80	4	4	4	3	3	18
81	2	2	2	2	2	10
82	3	3	3	3	3	15
83	4	5	4	4	4	21
84	4	4	4	4	4	20
85	3	5	4	3	3	18
86	3	5	4	3	3	18
87	3	4	4	4	5	20
88	3	3	3	4	3	16
89	3	3	4	3	3	16
90	5	4	4	4	4	21
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	3	4	19
93	4	2	2	4	4	16
94	5	3	3	3	5	19
95	3	2	1	3	3	12
96	2	3	3	3	4	15
97	4	3	3	4	4	18
98	5	4	3	4	4	20
99	3	4	3	3	4	17

100	3	3	3	3	4	16
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	3	4	19
103	4	5	4	4	5	22
104	3	4	5	4	4	20
105	4	4	3	3	4	18
106	5	5	4	4	5	23
107	5	5	5	5	5	25
108	5	5	5	5	5	25
109	4	4	4	3	4	19
110	3	5	4	5	4	21
111	4	3	2	3	4	16
112	4	4	4	4	5	21
113	3	4	3	3	3	16
114	4	4	4	4	5	21
115	3	4	4	4	5	20
116	5	5	4	4	4	22
117	4	5	3	4	4	20
118	4	4	5	4	4	21
119	4	4	3	1	2	14
120	5	5	4	4	4	22
121	4	4	4	4	4	20
122	4	5	3	4	5	21
123	3	3	1	1	4	12
124	3	2	3	2	3	13
125	3	4	4	3	3	17
126	3	3	3	3	4	16
127	5	5	5	5	5	25
128	3	5	4	4	5	21
129	4	4	2	3	4	17
130	4	4	4	3	4	19
131	3	3	4	1	4	15
132	2	3	4	3	3	15
133	3	4	5	4	4	20

134	3	4	4	3	4	18
135	4	5	4	4	5	22
136	4	4	4	2	4	18
137	4	4	4	2	4	18
138	5	5	4	4	4	22
139	3	4	4	3	4	18
140	5	5	5	4	5	24
141	5	5	5	4	5	24
142	3	4	5	4	4	20
143	4	4	3	3	4	18
144	4	4	3	3	4	18
145	4	4	3	3	4	18
146	4	5	4	4	5	22
147	4	4	3	3	4	18
148	3	3	3	2	2	13
149	5	5	5	5	5	25
150	3	4	4	4	4	19
151	4	4	4	1	1	14
152	3	4	3	3	5	18
153	4	5	4	4	5	22
154	5	5	5	4	5	24
155	4	4	4	1	1	14
156	4	4	4	1	1	14
157	5	5	5	5	5	25
158	4	4	4	1	1	14
159	5	5	5	5	5	25
160	3	4	3	3	4	17

VARIABEL Y

No Res	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total Skor
1	2	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
2	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
3	2	4	4	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
4	2	4	4	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
5	5	4	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	72
6	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	3	3	5	66
7	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	3	4	3	3	5	66
8	2	4	4	4	3	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	71
9	2	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	65
10	2	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	4	5	5	4	4	4	61
11	2	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	70
12	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
13	2	4	4	2	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	62
14	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
15	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	64
17	1	4	5	5	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	69
18	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	65
19	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	65
20	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	72
21	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	68
22	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	64
23	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	74
24	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
25	2	4	4	3	3	4	5	1	4	4	5	4	3	5	4	4	4	63
26	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	5	5	2	5	5	5	4	68
27	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	4	4	5	4	5	4	61
28	2	4	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69

29	2	3	4	4	4	4	5	2	4	4	3	5	4	5	4	5	5	67
30	1	5	4	3	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	70
31	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	81
32	2	4	4	4	4	5	5	2	5	4	4	4	2	1	4	4	4	62
33	1	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
34	2	4	4	4	4	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
35	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	1	5	5	4	71
36	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	76
37	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	70
38	2	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	5	5	73
39	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	64
40	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	72
41	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	5	72
42	1	4	5	4	5	4	5	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	69
43	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	77
44	2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	69
45	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	76
46	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	66
47	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	67
48	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	74
49	1	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	75
50	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	72
51	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	77
52	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	75
53	1	4	4	4	2	2	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
54	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	82
55	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	73
56	1	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
57	2	5	2	2	2	4	5	1	5	4	4	5	2	5	4	4	4	60
58	2	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	71
59	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	72

60	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	77
61	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	76
62	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	76
63	2	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	66
64	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	61
65	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
66	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	74
67	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
68	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	68
69	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
70	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68
71	1	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
72	2	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	77
73	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	80
74	2	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	76
75	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	73
76	2	4	5	3	2	4	5	5	4	4	4	5	2	5	4	4	4	66
77	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	68
78	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	70
79	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	73
80	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	3	46
81	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	45
82	1	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	2	5	4	5	4	68
83	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	69
84	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	72
85	2	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	72
86	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	52
87	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	53
88	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	49
89	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	68
90	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	69

91	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	76
92	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	71
93	2	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
94	2	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
95	2	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	78
96	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	69
97	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	73
98	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	71
99	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
100	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	65
101	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	76
102	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	74
103	1	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	71
104	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
105	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	72
106	1	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	73
107	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	76
108	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
109	3	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	65
110	1	3	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	68
111	2	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	76
112	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	68
113	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	72
114	2	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
115	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	63
116	2	3	5	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	66
117	1	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	76
118	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
119	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	77
120	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	65
121	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	76

122	2	4	4	4	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	69
123	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	5	4	4	4	59
124	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	54
125	2	3	5	4	3	5	5	1	5	4	3	5	2	5	4	2	4	62
126	1	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	75
127	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	77
128	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	71
129	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	68
130	1	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	75
131	2	3	5	4	3	5	4	5	3	3	4	4	2	5	4	5	4	65
132	1	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	71
133	2	4	4	4	3	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
134	22	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	94
135	2	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	69
136	2	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	69
137	2	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66
138	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	75
139	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
140	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
141	1	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	71
142	1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	64
143	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	77
144	2	4	4	3	3	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	63
145	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	74
146	1	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
147	2	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	74
148	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	77
149	3	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
150	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67
151	1	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	77
152	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
153	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	82
154	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
155	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67

156	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
157	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	67
158	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
159	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	64
160	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	67

FREKUENSI VARIABEL

VARIABEL X₁

X_{1.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	0,6	0,6	0,6
	2	8	5,0	5,0	5,6
	3	8	5,0	5,0	10,6
	4	70	43,8	43,8	54,4
	5	73	45,6	45,6	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{1.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	5,0	5,0	5,0
	4	76	47,5	47,5	52,5
	5	76	47,5	47,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{1.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	5,6	5,6	5,6
	2	15	9,4	9,4	15,0
	3	41	25,6	25,6	40,6
	4	52	32,5	32,5	73,1
	5	43	26,9	26,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{1.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,6	,6	,6
2	7	4,4	4,4	5,0
3	17	10,6	10,6	15,6
4	52	32,5	32,5	48,1
5	83	51,9	51,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{1.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,6	,6	,6
2	9	5,6	5,6	6,3
3	29	18,1	18,1	24,4
4	71	44,4	44,4	68,8
5	50	31,3	31,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{1.6}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2,5	2,5	2,5
2	5	3,1	3,1	5,6
3	22	13,8	13,8	19,4
4	56	35,0	35,0	54,4
5	73	45,6	45,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{1.7}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,3	1,3	1,3
2	10	6,3	6,3	7,5
3	28	17,5	17,5	25,0
4	61	38,1	38,1	63,1
5	59	36,9	36,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{1.8}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	4,4	4,4	4,4
2	9	5,6	5,6	10,0
3	26	16,3	16,3	26,3
4	50	31,3	31,3	57,5
5	68	42,5	42,5	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{1.9}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	4,4	4,4	4,4
2	15	9,4	9,4	13,8
3	49	30,6	30,6	44,4
4	64	40,0	40,0	84,4
5	25	15,6	15,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

VARIABEL X₂

X_{2.1}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	59	36,9	36,9	36,9
	2	51	31,9	31,9	68,8
	3	33	20,6	20,6	89,4
	4	12	7,5	7,5	96,9
	5	5	3,1	3,1	100,0
Total		160	100,0	100,0	

X_{2.2}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	18,8	18,8	18,8
	2	50	31,3	31,3	50,0
	3	45	28,1	28,1	78,1
	4	26	16,3	16,3	94,4
	5	9	5,6	5,6	100,0
Total		160	100,0	100,0	

X_{2.3}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	60	37,5	37,5	37,5
	2	59	36,9	36,9	74,4
	3	26	16,3	16,3	90,6
	4	11	6,9	6,9	97,5
	5	4	2,5	2,5	100,0
Total		160	100,0	100,0	

X_{2.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	5,6	5,6	5,6
	2	14	8,8	8,8	14,4
	3	38	23,8	23,8	38,1
	4	75	46,9	46,9	85,0
	5	24	15,0	15,0	100,0
Total		160	100,0	100,0	

VARIABEL X3

X_{3.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,6	,6	,6
2	2	1,3	1,3	1,9
3	9	5,6	5,6	7,5
4	72	45,0	45,0	52,5
5	76	47,5	47,5	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{3.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	3,1	3,1	3,1
3	29	18,1	18,1	21,3
4	91	56,9	56,9	78,1
5	35	21,9	21,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{3.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,3	1,3	1,3
2	7	4,4	4,4	5,6
3	34	21,3	21,3	26,9
4	94	58,8	58,8	85,6
5	23	14,4	14,4	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{3.4}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1,9	1,9	1,9
	2	9	5,6	5,6	7,5
	3	29	18,1	18,1	25,6
	4	69	43,1	43,1	68,8
	5	50	31,3	31,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{3.5}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1,3	1,3	1,3
	2	19	11,9	11,9	13,1
	3	43	26,9	26,9	40,0
	4	78	48,8	48,8	88,8
	5	18	11,3	11,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{3.6}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	1,9	1,9	1,9
	2	5	3,1	3,1	5,0
	3	17	10,6	10,6	15,6
	4	84	52,5	52,5	68,1
	5	51	31,9	31,9	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{3,7}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	5,0	5,0	5,0
	2	25	15,6	15,6	20,6
	3	48	30,0	30,0	50,6
	4	53	33,1	33,1	83,8
	5	26	16,3	16,3	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

X_{3,8}

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	4,4	4,4	4,4
	2	28	17,5	17,5	21,9
	3	49	30,6	30,6	52,5
	4	56	35,0	35,0	87,5
	5	20	12,5	12,5	100,0
	Total	160	100,0	100,0	

VARIABEL X₄

X_{4.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	31	19,4	19,4	19,4
2	69	43,1	43,1	62,5
3	34	21,3	21,3	83,8
4	21	13,1	13,1	96,9
5	5	3,1	3,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{4.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	72	45,0	45,0	45,0
2	60	37,5	37,5	82,5
3	20	12,5	12,5	95,0
4	8	5,0	5,0	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{4.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	61	38,1	38,1	38,1
2	67	41,9	41,9	80,0
3	20	12,5	12,5	92,5
4	11	6,9	6,9	99,4
5	1	,6	,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{4.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	5,6	5,6	5,6
2	25	15,6	15,6	21,3
3	31	19,4	19,4	40,6
4	84	52,5	52,5	93,1
5	11	6,9	6,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{4.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	75	46,9	46,9	46,9
2	62	38,8	38,8	85,6
3	17	10,6	10,6	96,3
4	5	3,1	3,1	99,4
5	1	,6	,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{4.6}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	1,9	1,9	1,9
2	25	15,6	15,6	17,5
3	55	34,4	34,4	51,9
4	67	41,9	41,9	93,8
5	10	6,3	6,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{4.7}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	3,8	3,8	3,8
2	9	5,6	5,6	9,4
3	38	23,8	23,8	33,1
4	90	56,3	56,3	89,4
5	17	10,6	10,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

VARIABEL X₅**X_{5.1}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	3,8	3,8	3,8
3	45	28,1	28,1	31,9
4	86	53,8	53,8	85,6
5	23	14,4	14,4	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{5.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,6	,6	,6
2	8	5,0	5,0	5,6
3	21	13,1	13,1	18,8
4	88	55,0	55,0	73,8
5	42	26,3	26,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{5.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	2,5	2,5	2,5
2	13	8,1	8,1	10,6
3	42	26,3	26,3	36,9
4	78	48,8	48,8	85,6
5	23	14,4	14,4	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{5.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	5,0	5,0	5,0
2	14	8,8	8,8	13,8
3	59	36,9	36,9	50,6
4	60	37,5	37,5	88,1
5	19	11,9	11,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

X_{5.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	3,1	3,1	3,1
2	6	3,8	3,8	6,9
3	28	17,5	17,5	24,4
4	84	52,5	52,5	76,9
5	37	23,1	23,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

VARIABEL Y

Y₁

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	40	25,0	25,0	25,0
2	90	56,3	56,3	81,3
3	14	8,8	8,8	90,0
4	12	7,5	7,5	97,5
5	3	1,9	1,9	99,4
22	1	,6	,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₂

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,6	,6	,6
3	14	8,8	8,8	9,4
4	88	55,0	55,0	64,4
5	57	35,6	35,6	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₃

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	3,1	3,1	3,1
3	6	3,8	3,8	6,9
4	74	46,3	46,3	53,1
5	75	46,9	46,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₄

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	3,8	3,8	3,8
3	31	19,4	19,4	23,1
4	83	51,9	51,9	75,0
5	40	25,0	25,0	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₅

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1,3	1,3	1,3
2	9	5,6	5,6	6,9
3	45	28,1	28,1	35,0
4	82	51,3	51,3	86,3
5	22	13,8	13,8	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₆

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	1,3	1,3	1,3
3	6	3,8	3,8	5,0
4	68	42,5	42,5	47,5
5	84	52,5	52,5	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₇

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,6	,6	,6
3	6	3,8	3,8	4,4
4	44	27,5	27,5	31,9
5	109	68,1	68,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₈

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	16	10,0	10,0	10,0
2	14	8,8	8,8	18,8
3	7	4,4	4,4	23,1
4	59	36,9	36,9	60,0
5	64	40,0	40,0	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₉

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,6	,6	,6
2	3	1,9	1,9	2,5
3	15	9,4	9,4	11,9
4	82	51,3	51,3	63,1
5	59	36,9	36,9	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₀

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	1,9	1,9	1,9
3	10	6,3	6,3	8,1
4	86	53,8	53,8	61,9
5	61	38,1	38,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₁

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	,6	,6	,6
2	2	1,3	1,3	1,9
3	16	10,0	10,0	11,9
4	88	55,0	55,0	66,9
5	53	33,1	33,1	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₂

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	1,9	1,9	1,9
3	8	5,0	5,0	6,9
4	59	36,9	36,9	43,8
5	90	56,3	56,3	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₃

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	1,9	1,9	1,9
2	17	10,6	10,6	12,5
3	21	13,1	13,1	25,6
4	41	25,6	25,6	51,3
5	78	48,8	48,8	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₄

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	1,9	1,9	1,9
2	2	1,3	1,3	3,1
3	2	1,3	1,3	4,4
4	35	21,9	21,9	26,3
5	118	73,8	73,8	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₅

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	1,9	1,9	1,9
2	3	1,9	1,9	3,8
3	7	4,4	4,4	8,1
4	84	52,5	52,5	60,6
5	63	39,4	39,4	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₆

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	1,9	1,9	1,9
3	6	3,8	3,8	5,6
4	65	40,6	40,6	46,3
5	86	53,8	53,8	100,0
Total	160	100,0	100,0	

Y₁₇

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	,6	,6	,6
3	6	3,8	3,8	4,4
4	82	51,3	51,3	55,6
5	71	44,4	44,4	100,0
Total	160	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6 : VALIDITAS DAN REALIBILITAS

• VALIDITAS X₁

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	0,304	0,248	1,000 ^{**}	0,248	0,178	1,000 ^{**}	0,332	-0,291	0,304	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		0,102	0,187	0	0,187	0,346	0	0,073	0,118	0,102	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	0,304	1	0,016	0,304	0,016	0,079	0,304	0,201	-0,189	1,000 ^{**}	,395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,102		0,933	0,102	0,933	0,678	0,102	0,286	0,318	0	0,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	0,248	0,016	1	0,248	1,000 ^{**}	0,218	0,248	,435 ^{**}	0,035	0,016	,700 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,187	0,933		0,187	0	0,248	0,187	0,016	0,854	0,933	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	0,304	0,248	1	0,248	0,178	1,000 ^{**}	0,332	-0,291	0,304	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0,102	0,187		0,187	0,346	0	0,073	0,118	0,102	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	0,248	0,016	1,000 ^{**}	0,248	1	0,218	0,248	,435 ^{**}	0,035	0,016	,700 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,187	0,933	0	0,187		0,248	0,187	0,016	0,854	0,933	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	0,178	0,079	0,218	0,178	0,218	1	0,178	0,077	-0,254	0,079	,390 [*]
	Sig. (2-tailed)	0,346	0,678	0,248	0,346	0,248		0,346	0,688	0,176	0,678	0,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	1,000 ^{**}	0,304	0,248	1,000 ^{**}	0,248	0,178	1	0,332	-0,291	0,304	,749 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0	0,102	0,187	0	0,187	0,346		0,073	0,118	0,102	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	0,332	0,201	,435 ^{**}	0,332	,435 ^{**}	0,077	0,332	1	0,01	0,201	,634 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,073	0,286	0,016	0,073	0,016	0,688	0,073		0,96	0,286	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson Correlation	-0,291	-0,189	0,035	-0,291	0,035	-0,254	-0,291	0,01	1	-0,189	-0,003
	Sig. (2-tailed)	0,118	0,318	0,854	0,118	0,854	0,176	0,118	0,96		0,318	0,987
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.10	Pearson Correlation	0,304	1,000 ^{**}	0,016	0,304	0,016	0,079	0,304	0,201	-0,189	1	,395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	0,102	0	0,933	0,102	0,933	0,678	0,102	0,286	0,318		0,031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X1	Pearson Correlation	,749 ^{**}	,395 ^{**}	,700 ^{**}	,749 ^{**}	,700 ^{**}	,390 [*]	,749 ^{**}	,634 ^{**}	-0,003	,395 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	0	0,031	0	0	0	0,033	0	0	0,987	0,031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

• VALIDITAS X₂

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	- 0,334 0,071 30	- 0,234 0,214 30	0,061 0,749 30	- 0,077 0,688 30	- 0,234 0,214 30	- 0,323 0,082 30	,717** 0 30	,768** 0 30	1,000** 0 30	,749** 0 30
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	- 0,334 0,071 30	1 30	0,121 0,526 30	0,163 0,391 30	0,22 0,242 30	0,121 0,526 30	0,143 0,45 30	,482** 0,007 30	-,373 0,042 30	- 0,334 0,071 30	- 0,074 0,698 30
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	- 0,234 0,214 30	0,121 0,526 30	1 30	0,124 0,515 30	0,128 0,502 30	1,000** 0 30	,558** 0,001 30	- 0,189 0,317 30	- 0,172 0,363 30	- 0,234 0,214 30	0,321 0,084 30
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,061 0,749 30	0,163 0,391 30	0,124 0,515 30	1 30	0,304 0,103 30	0,124 0,515 30	0,347 0,06 30	0 1 30	- 0,098 0,606 30	0,061 0,749 30	0,354 0,055 30
X2.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	- 0,077 0,688 30	0,22 0,242 30	0,128 0,502 30	0,304 0,103 30	1 30	0,128 0,502 30	,366* 0,046 30	-0,36 0,051 30	- 0,326 0,079 30	- 0,077 0,688 30	0,238 0,205 30
X2.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	- 0,234 0,214 30	0,121 0,526 30	1,000** 0 30	0,124 0,515 30	0,128 0,502 30	1 30	,558** 0,001 30	- 0,189 0,317 30	- 0,172 0,363 30	- 0,234 0,214 30	0,321 0,084 30
X2.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	- 0,323 0,082 30	0,143 0,45 30	,558** 0,001 30	0,347 0,06 30	,366* 0,046 30	,558** 0,001 30	1 30	-,372* 0,043 30	-,397* 0,03 30	- 0,323 0,082 30	0,181 0,339 30
X2.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,717** 0 30	- ,482** 0,007 30	- 0,189 0,317 30	0 1 30	-0,36 0,051 30	- 0,189 0,317 30	-,372* 0,043 30	1 0 30	,749** 0 30	,717** 0 30	,561** 0,001 30
X2.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,768** 0 30	-,373* 0,042 30	- 0,172 0,363 30	- 0,098 0,606 30	- 0,326 0,079 30	- 0,172 0,363 30	-,397* 0,03 30	,749** 0 30	1 30	,768** 0 30	,608** 0 30
X2.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000** 0 30	- 0,334 0,071 30	- 0,234 0,214 30	0,061 0,749 30	- 0,077 0,688 30	- 0,234 0,214 30	- 0,323 0,082 30	,717** 0 30	,768** 0 30	1 30	,749** 0 30
Total X2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,749** 0 30	- 0,074 0,698 30	0,321 0,084 30	0,354 0,055 30	0,238 0,205 30	0,321 0,084 30	0,181 0,339 30	,561** 0,001 30	,608** 0 30	,749** 0 30	1 30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• VALIDITAS X₃

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	Total X3
X3.1	Pearson	1	,397*	0,312	-	,644**	1,000**	,464**	,377*	0,101	,765**
	Correlation				,392*						
	Sig. (2-tailed)		0,03	0,093	0,032	0	0	0,01	0,04	0,596	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson	,397*	1	,619**	-	,573**	,397*	0,07	0,149	,438*	,683**
	Correlation				0,175						
	Sig. (2-tailed)	0,03		0	0,355	0,001	0,03	0,713	0,432	0,015	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson	0,312	,619**	1	-	0,308	0,312	-	0,305	,686**	,704**
	Correlation				0,033			0,003			
	Sig. (2-tailed)	0,093	0		0,864	0,098	0,093	0,986	0,101	0	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson	-,392*	-	-	1	-	-,392*	-	-	0,046	-,015
	Correlation		0,175	0,033		0,108		0,019	0,081		
	Sig. (2-tailed)	0,032	0,355	0,864		0,57	0,032	0,92	0,67	0,811	0,938
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson	,644**	,573**	0,308	-	1	,644**	0,288	0,024	0,092	,692**
	Correlation				0,108						
	Sig. (2-tailed)	0	0,001	0,098	0,57		0	0,123	0,898	0,629	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson	1,000**	,397*	0,312	-	,644**	1	,464**	,377*	0,101	,765**
	Correlation				,392*						
	Sig. (2-tailed)	0	0,03	0,093	0,032	0		0,01	0,04	0,596	0
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson	,464**	0,07	-	-	0,288	,464**	1	0,178	-	,397*
	Correlation			0,003	0,019					0,308	
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,713	0,986	0,92	0,123	0,01		0,345	0,098	0,03
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson	,377*	0,149	0,305	-	0,024	,377*	0,178	1	0,318	,527**
	Correlation				0,081						
	Sig. (2-tailed)	0,04	0,432	0,101	0,67	0,898	0,04	0,345		0,087	0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson	0,101	,438*	,686**	0,046	0,092	0,101	-	0,318	1	,512**
	Correlation							0,308			
	Sig. (2-tailed)	0,596	0,015	0	0,811	0,629	0,596	0,098	0,087		0,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total X3	Pearson	,765**	,683**	,704**	-	,692**	,765**	,397*	,527**	,512**	1
	Correlation				0,015						
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0,938	0	0	0,03	0,003	0,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• VALIDITAS X₄

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	Total X4
X4.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	-0,2 30	-,416* 30	-,362* 30	-0,2 30	-0,2 30	-0,1 30	0,03 30	0,22 30	-0,05 30
X4.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0,2 30	1 30	,525** 30	,602** 30	,442* 30	,469** 30	0,36 30	,457* 30	0,01 30	,733** 30
X4.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,416* 30	,525** 30	1 30	,843** 30	,423* 30	,622** 30	0,16 30	0,26 30	0 30	,672** 30
X4.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,362* 30	,602** 30	,843** 30	1 30	,481** 30	,449* 30	0,34 30	0,35 30	0,06 30	,740** 30
X4.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0,2 30	,442* 30	,423* 30	,481** 30	1 30	0,16 30	,613** 30	,567** 30	0,07 30	,709** 30
X4.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0,2 30	,469** 30	,622** 30	,449* 30	0,16 30	1 30	0,06 30	0,05 30	-0 30	,507** 30
X4.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0,1 30	0,36 30	0,16 30	0,34 30	,613** 30	0,06 30	1 30	,557** 30	0,12 30	,607** 30
X4.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,03 30	,457* 30	0,26 30	0,35 30	,567** 30	0,05 30	,557** 30	1 30	,375* 30	,733** 30
X4.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	0,22 30	0,01 30	0 30	0,06 30	0,07 30	-0 30	0,12 30	,375* 30	1 30	0,356 30
Tota l X4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-0 30	,733** 30	,672** 30	,740** 30	,709** 30	,507** 30	,607** 30	,733** 30	0,36 30	1 30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• **VALIDITAS X_5**

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	Total X5
X5.1	Pearson Correlation	1	,397*	,413*	,574**	,619**	,773**
	Sig. (2-tailed)		0,03	0,023	0,001	0	0
	N	30	30	30	30	30	30
X5.2	Pearson Correlation	,397*	1	,559**	0,206	0,245	,630**
	Sig. (2-tailed)	0,03		0,001	0,275	0,192	0
	N	30	30	30	30	30	30
X5.3	Pearson Correlation	,413*	,559**	1	,442*	,387*	,756**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,001		0,014	0,035	0
	N	30	30	30	30	30	30
X5.4	Pearson Correlation	,574**	0,206	,442*	1	,776**	,808**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,275	0,014		0	0
	N	30	30	30	30	30	30
X5.5	Pearson Correlation	,619**	0,245	,387*	,776**	1	,803**
	Sig. (2-tailed)	0	0,192	0,035	0		0
	N	30	30	30	30	30	30
Total X5	Pearson Correlation	,773**	,630**	,756**	,808**	,803**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• VALIDITAS Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
Y1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 30	,193 307 30	-,095 619 30	,026 893 30	,173 360 30	,351 057 30	1,000 000 30	,187 321 30	,333 072 30	1,000 000 30	,333 072 30	,333 072 30	-,197 298 30
Y2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,193 307 30	1 307 30	,067 726 30	,008 968 30	,170 369 30	,227 227 30	,193 307 30	,368 045 30	,302 105 30	,193 307 30	,302 105 30	,302 105 30	,262 162 30
Y3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,095 619 30	,067 726 30	1 307 30	,521 003 30	,515 004 30	,349 059 30	-,095 619 30	,406 026 30	,110 561 30	-,095 619 30	,110 561 30	,110 561 30	,295 113 30
Y4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,026 893 30	,008 968 30	,521 003 30	1 307 30	,565 001 30	,157 406 30	,026 893 30	,372 043 30	,358 052 30	,026 893 30	,358 052 30	,358 052 30	,283 129 30
Y5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,173 360 30	,170 369 30	,515 004 30	,565 001 30	1 307 30	,513 004 30	,173 360 30	,406 026 30	,410 024 30	,173 360 30	,410 024 30	,410 024 30	,268 152 30
Y6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,351 057 30	,227 227 30	,349 059 30	,157 406 30	,513 004 30	1 307 30	,351 057 30	,376 040 30	,211 263 30	,351 057 30	,211 263 30	,211 263 30	-,179 343 30
Y7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000 000 30	,193 307 30	-,095 619 30	,026 893 30	,173 360 30	,351 057 30	1 307 30	,187 321 30	,333 072 30	1,000 000 30	,333 072 30	,333 072 30	-,197 298 30
Y8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,187 321 30	,368 045 30	,406 026 30	,372 043 30	,406 026 30	,376 040 30	,187 321 30	1 307 30	,132 486 30	,187 321 30	,132 486 30	,132 486 30	,351 058 30
Y9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,333 072 30	,302 105 30	,110 561 30	,358 052 30	,410 024 30	,211 263 30	,333 072 30	,132 486 30	1 307 30	,333 072 30	1,000 000 30	1,000 000 30	,462 010 30
Y10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1,000 000 30	,193 307 30	-,095 619 30	,026 893 30	,173 360 30	,351 057 30	1,000 000 30	,187 321 30	,333 072 30	1 307 30	,333 072 30	,333 072 30	-,197 298 30
Y11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,333 072 30	,302 105 30	,110 561 30	,358 052 30	,410 024 30	,211 263 30	,333 072 30	,132 486 30	1,000 000 30	,333 072 30	1 307 30	1,000 000 30	,462 010 30
Y12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,333 072 30	,302 105 30	,110 561 30	,358 052 30	,410 024 30	,211 263 30	,333 072 30	,132 486 30	1,000 000 30	,333 072 30	1,000 000 30	1 307 30	,462 010 30
Y13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,197 298 30	,262 162 30	,295 113 30	,283 129 30	,268 152 30	-,179 343 30	-,197 298 30	,351 058 30	,462 010 30	-,197 298 30	,462 010 30	,462 010 30	1 30
Y14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,173 360 30	,170 369 30	,515 004 30	,565 001 30	1,000 000 30	,513 004 30	,173 360 30	,406 026 30	,410 024 30	,173 360 30	,410 024 30	,410 024 30	,268 152 30
Y15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,292 117 30	,378 039 30	,194 305 30	,314 091 30	,292 117 30	,370 044 30	,292 117 30	,081 670 30	,482 007 30	,292 117 30	,482 007 30	,482 007 30	,149 431 30
Y16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,403 027 30	,217 249 30	,305 102 30	,315 090 30	,510 004 30	,451 012 30	,403 027 30	,089 639 30	,618 000 30	,403 027 30	,618 000 30	,618 000 30	,081 670 30
Y17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,333 072 30	,302 105 30	,110 561 30	,358 052 30	,410 024 30	,211 263 30	,333 072 30	,132 486 30	1,000 000 30	,333 072 30	1,000 000 30	1,000 000 30	,462 010 30
Y	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,458 011 30	,444 014 30	,510 004 30	,602 000 30	,776 000 30	,556 001 30	,458 011 30	,636 000 30	,714 000 30	,458 011 30	,714 000 30	,714 000 30	,456 011 30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• **RELIABILITY X₁**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,803	,815	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	3,70	,877	30
X1.2	4,43	,504	30
X1.3	3,37	,999	30
X1.4	3,70	,877	30
X1.5	3,37	,999	30
X1.6	3,90	1,125	30
X1.7	3,70	,877	30
X1.8	3,53	1,042	30
X1.9	4,43	,504	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	1,000	,304	,248	1,000	,248	,178	1,000	,332	,304
X1.2	,304	1,000	,016	,304	,016	,079	,304	,201	1,000
X1.3	,248	,016	1,000	,248	1,000	,218	,248	,435	,016
X1.4	1,000	,304	,248	1,000	,248	,178	1,000	,332	,304
X1.5	,248	,016	1,000	,248	1,000	,218	,248	,435	,016
X1.6	,178	,079	,218	,178	,218	1,000	,178	,077	,079
X1.7	1,000	,304	,248	1,000	,248	,178	1,000	,332	,304
X1.8	,332	,201	,435	,332	,435	,077	,332	1,000	,201

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
X1.1	1,000	,304	,248	1,000	,248	,178	1,000	,332	,304
X1.2	,304	1,000	,016	,304	,016	,079	,304	,201	1,000
X1.3	,248	,016	1,000	,248	1,000	,218	,248	,435	,016
X1.4	1,000	,304	,248	1,000	,248	,178	1,000	,332	,304
X1.5	,248	,016	1,000	,248	1,000	,218	,248	,435	,016
X1.6	,178	,079	,218	,178	,218	1,000	,178	,077	,079
X1.7	1,000	,304	,248	1,000	,248	,178	1,000	,332	,304
X1.8	,332	,201	,435	,332	,435	,077	,332	1,000	,201
X1.9	,304	1,000	,016	,304	,016	,079	,304	,201	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30,43	18,806	,715	.	,754
X1.2	29,70	23,114	,340	.	,801
X1.3	30,77	19,289	,539	.	,778
X1.4	30,43	18,806	,715	.	,754
X1.5	30,77	19,289	,539	.	,778
X1.6	30,23	21,357	,230	.	,827
X1.7	30,43	18,806	,715	.	,754
X1.8	30,60	19,697	,458	.	,790
X1.9	29,70	23,114	,340	.	,801

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34,13	25,016	5,002	9

- **RELIABILITY X₂**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,935	,936	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2,70	1,179	30
X2.2	2,90	1,269	30
X2.3	2,57	1,223	30
X2.4	2,70	1,179	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
X2.1	1,000	,717	,768	1,000
X2.2	,717	1,000	,749	,717
X2.3	,768	,749	1,000	,768
X2.4	1,000	,717	,768	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8,17	11,178	,906	.	,897
X2.2	7,97	11,482	,769	.	,942
X2.3	8,30	11,459	,816	.	,925
X2.4	8,17	11,178	,906	.	,897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10,87	19,706	4,439	4

• RELIABILITY X₃

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,768	,780	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3,27	,868	30
X3.2	3,03	,320	30
X3.3	3,73	,907	30
X3.4	3,67	1,028	30
X3.5	3,27	,868	30
X3.6	3,87	,776	30
X3.7	3,17	,913	30
X3.8	3,57	,971	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
X3.1	1,000	,339	,312	,644	1,000	,464	,377	,101
X3.2	,339	1,000	,269	,349	,339	,019	,217	,381
X3.3	,312	,269	1,000	,308	,312	-,003	,305	,686
X3.4	,644	,349	,308	1,000	,644	,288	,024	,092
X3.5	1,000	,339	,312	,644	1,000	,464	,377	,101
X3.6	,464	,019	-,003	,288	,464	1,000	,178	-,308
X3.7	,377	,217	,305	,024	,377	,178	1,000	,318

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
X3.1	1,000	,339	,312	,644	1,000	,464	,377	,101
X3.2	,339	1,000	,269	,349	,339	,019	,217	,381
X3.3	,312	,269	1,000	,308	,312	-,003	,305	,686
X3.4	,644	,349	,308	1,000	,644	,288	,024	,092
X3.5	1,000	,339	,312	,644	1,000	,464	,377	,101
X3.6	,464	,019	-,003	,288	,464	1,000	,178	-,308
X3.7	,377	,217	,305	,024	,377	,178	1,000	,318
X3.8	,101	,381	,686	,092	,101	-,308	,318	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	24,30	12,424	,773	.	,686
X3.2	24,53	16,671	,435	.	,763
X3.3	23,83	13,661	,511	.	,736
X3.4	23,90	13,059	,510	.	,737
X3.5	24,30	12,424	,773	.	,686
X3.6	23,70	15,803	,244	.	,778
X3.7	24,40	14,386	,388	.	,758
X3.8	24,00	14,897	,276	.	,781

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27,57	17,909	4,232	8

- **RELIABILITY X₄**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,834	,834	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X4.1	2,57	1,040	30
X4.2	2,00	,947	30
X4.3	2,27	,907	30
X4.4	3,37	1,033	30
X4.5	1,87	,937	30
X4.6	3,13	,900	30
X4.7	3,37	,999	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7
X4.1	1,000	,525	,602	,442	,469	,359	,457
X4.2	,525	1,000	,843	,423	,622	,162	,255
X4.3	,602	,843	1,000	,481	,449	,335	,345
X4.4	,442	,423	,481	1,000	,159	,613	,567
X4.5	,469	,622	,449	,159	1,000	,063	,054
X4.6	,359	,162	,335	,613	,063	1,000	,557
X4.7	,457	,255	,345	,567	,054	,557	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	16,00	16,276	,674	,511	,796
X4.2	16,57	16,944	,664	,811	,799
X4.3	16,30	16,769	,730	,784	,790
X4.4	15,20	16,648	,628	,537	,804
X4.5	16,70	18,838	,405	,497	,838
X4.6	15,43	18,461	,484	,497	,826
X4.7	15,20	17,683	,515	,451	,823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,57	23,013	4,797	7

- **RELIABILITY X₅**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,834	,834	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X5.1	2,57	1,040	30
X5.2	2,00	,947	30
X5.3	2,27	,907	30
X5.4	3,37	1,033	30
X5.5	1,87	,937	30
X5.6	3,13	,900	30
X5.7	3,37	,999	30

Inter-Item Correlation Matrix

	X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7
X5.1	1,000	,525	,602	,442	,469	,359	,457
X5.2	,525	1,000	,843	,423	,622	,162	,255
X5.3	,602	,843	1,000	,481	,449	,335	,345
X5.4	,442	,423	,481	1,000	,159	,613	,567
X5.5	,469	,622	,449	,159	1,000	,063	,054
X5.6	,359	,162	,335	,613	,063	1,000	,557
X5.7	,457	,255	,345	,567	,054	,557	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X5.1	16,00	16,276	,674	,511	,796
X5.2	16,57	16,944	,664	,811	,799
X5.3	16,30	16,769	,730	,784	,790
X5.4	15,20	16,648	,628	,537	,804
X5.5	16,70	18,838	,405	,497	,838
X5.6	15,43	18,461	,484	,497	,826
X5.7	15,20	17,683	,515	,451	,823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,57	23,013	4,797	7

- **RELIABILITY Y**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,855	,898	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,77	,504	30
Y2	4,37	,556	30
Y3	4,30	,651	30
Y4	3,90	,803	30
Y5	3,77	,935	30
Y6	4,50	,682	30
Y7	4,77	,504	30
Y8	3,57	1,813	30
Y9	4,33	,479	30
Y10	4,77	,504	30
Y11	4,33	,479	30
Y12	4,33	,479	30
Y13	4,17	,986	30
Y14	3,77	,935	30
Y15	4,33	,547	30
Y16	4,57	,504	30
Y17	4,33	,479	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	68,10	48,507	,400	.	,850
Y2	68,50	48,328	,379	.	,851
Y3	68,57	47,220	,438	.	,848
Y4	68,97	45,275	,523	.	,844
Y5	69,10	42,024	,715	.	,833
Y6	68,37	46,585	,485	.	,846
Y7	68,10	48,507	,400	.	,850
Y8	69,30	38,286	,445	.	,877
Y9	68,53	46,878	,679	.	,842
Y10	68,10	48,507	,400	.	,850
Y11	68,53	46,878	,679	.	,842
Y12	68,53	46,878	,679	.	,842
Y13	68,70	46,079	,338	.	,856
Y14	69,10	42,024	,715	.	,833
Y15	68,53	47,637	,481	.	,847
Y16	68,30	47,114	,607	.	,844
Y17	68,53	46,878	,679	.	,842

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,87	51,568	7,181	17

LAMPIRAN 7 : REGRESI LINEAR BERGANDA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X5, Total X2, Total X4, Total X3, Total X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Total Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,544 ^a	,296	,273	6,089	1,778

a. Predictors: (Constant), Total X5, Total X2, Total X4, Total X3, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2398,126	5	479,625	12,936	,000 ^a
Residual	5709,649	154	37,076		
Total	8107,775	159			

a. Predictors: (Constant), Total X5, Total X2, Total X4, Total X3, Total X1

b. Dependent Variable: Total Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,062	5,676		5,472	,000		
Total X1	,623	,154	,379	4,048	,000	,520	1,922
Total X2	,128	,203	,052	,627	,532	,673	1,486
Total X3	,169	,160	,098	1,054	,293	,524	1,908
Total X4	,151	,156	,077	,966	,335	,721	1,387
Total X5	,399	,174	,181	2,293	,023	,736	1,359

a. Dependent Variable: Total Y

Coefficient Correlations^a

Model			Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	Total X5
1	Correlations	Total X5	-,194	-,135	-,277	1,000	1,000
		Total X2	,177	-,474	,109	-,013	-,013
		Total X4	,123	1,000	-,124	-,135	-,135
		Total X3	-,529	-,124	1,000	-,277	-,277
		Total X1	1,000	,123	-,529	-,194	-,194
	Covariances	Total X5	-,005	-,004	-,008	,030	,030
		Total X2	,006	-,015	,004	,000	,000
		Total X4	,003	,024	-,003	-,004	-,004
		Total X3	-,013	-,003	,026	-,008	-,008
		Total X1	,024	,003	-,013	-,005	-,005

a. Dependent Variable: Total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Constant)	Total X1	Total X2	Total X3	Total X4	Total X5
1		5,866	1	0	0	0	0	0	0
		0,084	8,369	0	0,01	0,36	0,01	0,03	0,02
		0,023	16,124	0	0,01	0,47	0	0,91	0
		0,016	18,916	0,04	0,05	0,01	0,03	0	0,95
		0,007	28,737	0,36	0,04	0,09	0,77	0	0,02
		0,004	36,537	0,59	0,89	0,07	0,18	0,06	0

a. Dependent Variable: Total Y

Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Total Y	Predicted Value	Residual
134	3,197	94	74,54	19,465

a. Dependent Variable: Total Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	58,52	79,40	70,46	3,884	160
Residual	-17,028	19,465	,000	5,992	160
Std. Predicted Value	-3,075	2,302	,000	1,000	160
Std. Residual	-2,797	3,197	,000	,984	160

